

Minna Vesaniemi

TYÖAIKA - AUTONOMIAN VAIKUTUS TYÖHYVINVOINTIIN  
TAIMINTUVALLA, JUSSINKODILLA JA ANNINPIRTILLÄ

Vanhustyön koulutusohjelma

2014

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	3
2	OPINNÄYTETYÖN TEOREETTINEN TAUSTA .....	5
2.1	Työhyvinvointi.....	5
2.2	Työaika-autonomia .....	9
2.3	Työaikaergonomia .....	13
3	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET .....	14
4	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN .....	14
4.1	Tutkimusmenetelmät ja käytettävät mittarit .....	14
4.2	Tutkimuksen kohderyhmä .....	15
4.3	Aineiston keruu ja kyselylomake .....	16
4.4	Aineiston analyysi.....	17
5	OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSTULOKSET.....	18
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .....	49
6.1	Tulosten tarkastelu .....	49
6.2	Eettisyys .....	51
6.3	Luotettavuus.....	52
	LÄHTEET.....	54
	LIITTEET	
	LIITE 1. Sisällön analyysi	
	LIITE 2. Kyselylomake	
	LIITE 3. Opinnäytetyön lupa	

## TYÖAIKA-AUTONOMIAN VAIKUTUS TYÖHYVINVOINTIIN TAIMINTUVALLA, JUSSINKODILLA JA ANNINPIRTILLÄ

Vesaniemi, Minna  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Vanhustyön koulutusohjelma  
Joulukuu 2014  
Ohjaaja: Kankaanranta, Päivi  
Sivumäärä: 56  
Liitteitä: 3

Asiasanat: työaika-autonomia, työaikaergonomia, työhyvinvointi, työtyytyväisyys,

---

Tämän opinnäytetyön tehtävänä oli tuoda esille työhyvinvointiin liittyviä asioita ja antaa keinoja, miten työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa työaika-autonomisen työvuorosuunnittelun avulla. Tutkimuksen tarkoituksena oli tuoda myös esille sitä, miten työntekijät kokevat työaika-autonomisen työvuorosuunnittelun. Työaika-autonomiassa jokainen työntekijä saa vaikuttaa omiin työaikoihinsa työaika-autonomian reunaehtojen puitteissa. Lisäksi työntekijän pitää tietää, ja ottaa huomioon, mitä erityisvaatimuksia oman työpaikan työvuorolistojen tekeminen vaatii.

Tutkimuksen aineisto kerättiin kyselylomakkeella, johon vastattiin kesäkuussa 2014. Tutkimuskohteena olivat Sastamalassa sijaitsevien Taimintuvan, Jussinkodin ja Anninpirtin hoitotyöntekijät, joita oli 55. Tutkimuksessa käytin pääasiassa kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää, jossa aineisto kerättiin suljetuilla eli strukturoiduilla kysymyksillä. Lisäksi käytin avoimissa kysymyksissä myös kvalitatiivista eli laadullista menetelmää.

Tutkimustuloksina saatiin, että työaika-autonomialla oli työhyvinvointia parantavia vaikutuksia, jos sen suunnitteleminen saatiin toimimaan työpaikalla. Parhaiten se auttoi työn, harrastusten ja yksityiselämän yhteensovittamisessa. Tutkimustuloksista huomioitiin myös se, että suurin osa vastanneista oli työaikasuunnittelussa autonomisen suunnittelun kannalla, eikä toivonut esimiehen tekemiä työvuorolistoja.

Tutkimustuloksista tuli esille se, että vaikeana pidettiin työntekijöiden joustamattomuutta ja sitä, että kaikki eivät ottaneet huomioon kokonaistilannetta sekä sitä, että kuinka paljon työntekijöitä tarvitaan eri työvuoroihin. Edellytyksenä työvuorolistojen onnistumiselle pidettiin myös työntekijöiden välistä hyvää kommunikointia.

# EFFECT OF WORKING TIME AUTONOMY ON WELL-BEING IN THREE RESIDENTIAL HOUSES FOR THE ELDERLY

Vesaniemi, Minna  
Satakunta University of Applied Sciences  
Degree Programme in Elderly Care  
December 2014  
Supervisor: Kankaanranta, Päivi  
Number of pages: 56  
Appendices: 3

Key words: working time autonomy, work ergonomics, well-being at work and work satisfaction

---

The purpose of this thesis was to bring forward factors related to well-being at work. The aim was to provide means for influencing well-being at work through working time autonomy. Another aim was to explore the workers' experiences of working time autonomy. In working time autonomy each employee can influence his or her own working times within the limits of the framework of working time autonomy. In addition, the employee should know and take into consideration the demands placed on shift planning.

The approach of the thesis was mainly quantitative. The data were collected with a questionnaire in three homes for the elderly in June 2014. The questionnaire included structured and open questions. The answers to structured questions were analysed quantitatively and the open questions qualitatively. The target group consisted of 55 members of the nursing staff in these institutions.

The results show that working time autonomy improves well-being at work, if planning shifts works successfully in the work setting. The best effects were received in balancing time between work, private life and hobbies. The results also show that most of the respondents were in favour of working time autonomy and they did not want to get ready-made shift schedules from their superior.

The employees' inflexibility was considered a problem in working time autonomy. In addition, some employees were unable to take the overall situation into consideration and did not understand how many employees were needed for different shifts. The respondent also thought that open communication is a key in the success of planning schedules.

## 1 JOHDANTO

Aluksi ajattelin opinnäytetyön aiheeksi työhyvinvoinnin kehittämistä Punkalaitumen Kaisankodissa ja Kaisankodin muistiyksikössä. Tämä aihe olisi ollut minusta todella tärkeä työyhteisöni vanhustyön kannalta. Keskustelin tästä ja muista aihevalinnoista asumispalvelujohtaja Marketta Roiniston kanssa ja yhdessä päädyimme tähän toteutuneeseen aiheeseen, eli työaika-autonomian vaikutus työhyvinvointiin Taimintuvala, Jussintuvalla ja Anninpirtillä. Sain Marketta Roinistolta luvan käyttää opinnäytetyössä tutkimuskohteena olevien työpaikkojen nimiä. Tämän opinnäytetyön aiheen tarkoituksena oli kehittää näiden kyseisten toimipisteiden työhyvinvointia autonomisen työaikasuunnittelun kautta.

Punkalaitumella työvuorolistat suunnittelee ja tekee esimies Sari Pitkänen. Opinnäytetyön ajatuksena oli myös se, että tuon Punkalaitumelle tietoa työaika-autonomisesta työvuorosuunnittelusta, sen hyödyistä ja haitoista. Näin Punkalaitumellakin voitaisiin miettiä halukkuutta siirtyä työaika-autonomiseen työvuorosuunnitteluun.

Ajankohtaiseksi tämän opinnäytetyön tekee vanhustyössä pinnalla olevat monet asiat. Työelämässä on paljon iäkkäitä työntekijöitä, jotka ovat lähdössä eläkkeelle ja uusia nuoria työntekijöitä tulee tilalle. Jokaisen työntekijän erilainen elämäntilanne vaikuttaa jaksamiseen työssä ja jokaisen erilaisen työparin kohtaaminen saattaa aiheuttaa ongelmia työyhteisössä. Myös työntekijöiden erilaiset sairaudet vaikuttavat työntekoon ja tämän kautta työssä jaksamiseen. Näitä kaikkia asioita voidaan helpottaa tai vaikeuttaa työaikasuunnittelun avulla. Tutkinkin tässä opinnäytetyössä myös sitä, että voidaanko työaika-autonomisella työvuorosuunnittelulla vaikuttaa siihen, miten työssä jaksetaan ja miten työntekijöitä tuetaan erilaisissa elämäntilanteissa.

Hoitotyössä ja vanhustyössä työskennellään yleensä kolmivuorotyössä, joka on rasittavaa sekä työntekijälle että hänen perheelleen. Lisäksi nämä molemmat alat ovat fyysisesti ja psyykkisesti raskaita, koska töissä tapaamme monenlaisia ihmisiä ja hoidamme heidän erilaisia sairauksia. Nämä ammattialat menettävätkin työntekijöitä, jos työn rasittavuuteen ei puututa. Yksi mahdollinen tapa helpottaa työnrasitusta on

juuri työaika-autonomia ja sen kautta työhyvinvoinnin kehittäminen. (Baljaskin, Ronkkainen & Ronkanen 2011, 1).

Kolmivuorotyötä tehdään yleensä jonkinlaisena jaksotyönä. Hoitoalalla kolmivuorotyötä käytetään siksi, että työntekijöitä tarvitaan jokaisena tuntina ja viikonpäivänä riippumatta vuorokausiajasta tai pyhäpäivistä. Opinnäytetyön tutkimuskohteissani työjakso muodostui kolmen viikon jaksoista, jolloin ylityön raja oli 114h 45min. Tämä onkin yleisimmin käytetty jaksotyömalli (Baljaskin, Ronkkainen & Ronkanen 2011, 5).

Jaksotyö ja työviikko alkavat aina sunnuntain ja maanantain välisenä yönä ja työvuorot sijoitetaan viidelle työpäivälle viikossa. Työnantajan pitäisi huolehtia myös siitä, että työntekijälle tulee kaksi peräkkäistä vapaa päivää viikossa. Työvuorolistat pitää tuoda julki viikkoa ennen uuden jakson alkua ja tämän jälkeen työvuoroja ei voi muuttaa kuin työntekijän suostumuksella. (Superliiton www-sivut 2014., Hakola ym. 2007, 13).

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää sitä, miten työntekijät kokevat työaika-autonomian vaikuttavan työhyvinvointiin ja selvittää myös sitä, miten työaika-autonomialla voidaan kehittää työhyvinvointia. Opinnäytetyön tehtävänä oli tuoda esille asioita, miten mahdollisia työhyvinvointiin vaikuttavia ongelmia voidaan poistaa työaika-autonomian avulla ja antaa esimiehille keinoja, millä työhyvinvointia voidaan parantaa työaika-autonomian kautta.

Hyödynnän tätä opinnäytetyötä toimiessani tulevaisuudessa Geronomina vanhustyön kehittäjänä tai esimiehenä. Opinnäytetyöstä voi olla apua myös kaikille esimiehille ja työntekijöille. He saavat tästä hyvän tietopaketin siitä, mitkä asiat työhyvinvoinnissa vaikuttavat autonomiseen työaikasuunnitteluun ja päinvastoin. Sekä siitä, miten työhyvinvointia voidaan kehittää työaika-autonomisen työvuorosuunnittelun avulla. Ja miten työhyvinvointia pitäisi käsitellä työpaikoilla ja miten työntekijät voivat siihen vaikuttaa.

## 2 OPINNÄYTETYÖN TEOREETTINEN TAUSTA

### 2.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi voidaan määritellä monella eri tavalla, sillä jokainen työntekijä kokee työhyvinvoinnin eri tavoin ja eri asioista lähtöisin. Työntekijän oma kokemus työstä ja siinä viihtymisestä on monen asian kokonaisuus ja näin ollen myös henkilökohtainen kokemus. (Otava & Ahonen, 2005, 27). Työhyvinvointi koostuukin työterveyslaitoksen mukaan psyykkisestä, sosiaalisesta ja fyysisestä toimintakyvystä sekä omasta ammattitaidosta, työhön sitoutumisesta ja motivaatiosta. (Kuntatyönantajat www-sivusto 2014).

Työhyvinvointia on vaikea erottaa kaikesta muusta hyvinvoinnista, sillä se muodostuu työn ja vapaa-aikaan liittyvistä asioista. Työhyvinvointi käsitteeseen liitetään myös usein onnellisuus, joka työelämässä voidaan ajatella syntyvän työyhteisön tavoitteellisena pyrkimyksenä hyvään. Onnellisuuteen kannattaakin työelämässä pyrkiä, sillä työntekijät ovat silloin paljon vastuullisempia, auttavaisempia ja ovat siksi myös vähemmän poissa töistä. (Rauhama 2012, 10–11).

Työhyvinvointia voidaan käsitellä myös työhyvinvoinnin portaiden kautta. Työhyvinvointiin vaikuttavat tällöin psykofysiologiset tarpeet, johon vaikutetaan terveellisillä elämäntavoilla, vähentämällä työnkuormitusta, työpaikkaruokailulla sekä työterveyshuollolla. Turvallisuuden tarpeeseen vaikutetaan pysyvällä työsuhteella, työoloilla, ergonomisilla ja sujuvilla työ- ja toimintatavoilla. Liittymisen tarpeeseen vaikuttavat joustavuus, kehittymismyönteisyys, työyhteisö, johtaminen ja verkostot. Arvostuksen tarpeeseen vaikutetaan työntekijän aktiivisella roolilla, itsearvostuksella, palkitsemisella, palautteella ja kehityskeskusteluilla. Itsensä toteuttamiseen vaikutetaan oman työn hallinnalla, mielekkäällä tekemisellä ja vapaudella. (Rauramo 2009, 3-4).

Työhyvinvointia ohjaavat myös erilaiset lait ja työehtosopimukset, sekä arvot, etiikka ja yhteiskuntavastuu. Myös työelämään liittyvillä tutkimuksilla ja suosituksilla on merkitystä. Työhyvinvoinnin kehittäminen on siis määrätty lailla ja se on sekä orga-

nisaation, työnantajan, että työntekijän velvollisuus. (Rauhama 2012, 17–18., Sastamalan perusturvakuntayhtymä 2008, 9). Useissa kuntien strategioissa työhyvinvointi onkin otettu huomioon ja näin lisätty työntekijän ja työnantajan välistä yhteistyötä. Työhyvinvoinnin kehittäminen nähdään hyvänä henkilöstöjohtamisena ja sillä on vaikutusta myös siihen, että työnantaja saa jatkossakin työntekijöitä töihin. (Kuntatyönantajien www-sivut 2014).

Rinnakkaistermejä työhyvinvoinnille ovat yleisen suomalaisen asiasanaston mukaan työviihtyvyyys, työtyytyväisyys ja työn imu. Laajempi termi on hyvinvointi. (YSA Yleinen suomalainen asiasanasto www-sivut 2014). Työtyytyväisyyteen vaikuttavat esim. riittävä henkilökunta, johtaminen, arvostus, työntekijän mahdollisuus kehittyä työssään, palkka ja työtehtävät. Myös työaikojen suunnittelu lisää tyytyväisyyttä. (Hakola 2010, 10). Työnimuun vaikuttaa taas työntekijän oma motivaatio, jolla ihminen jaksaa pyrkiä työssä tavoitteisiinsa. (Kuntatyönantajat www-sivut 2014).

Työhyvinvointiin vaikuttaa monet asiat mm. työajan säännöllisyys, vuorokaudenaika milloin työtä tehdään ja kokonaistyöaika. Yksi osa siitä miten, tähän voidaan vaikuttaa, on työaika-autonomia. Tätä mahdollisuutta työaikaan vaikuttamiseen on pidetty tärkeänä työhyvinvoinnin kannalta. (Hakola 2007,40). Tässä omassa opinnäytetyössäni paneudun vain niihin työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin, mihin työaika-autonomialla voidaan vaikuttaa. Niistä seuraavaksi.

Työmotivaatioon vaikuttaa se, miten työssä arvostetaan työntekijän työpanosta ja miten työntekijä pystyy kehittämään omaa työtään. Työmotivaatio lähtee kuitenkin usein omasta itsestä, siitä pitääkö työntekijä omaa työtään tärkeänä. Työntekijän oma työmotivaatio onkin se voima, mikä pistää ihmisen tekemään työtä jonkin asian ja tavoitteen eteen. Hyvä työmotivaatio edellyttää myös jonkinlaisia palkkioita tai kiitosta tehdystä työstä. (Palokari 2013, 89–90).

Jonkinlainen palkka on tärkeä jokaiselle, jo pelkän elämisen vuoksi. Palkka ei monien mielestä aina ole se tärkein asia, mutta sen halutaan kuitenkin olevan säännöllistä ja niin, että se kattaisi elämäkustannukset. Palkalla ei sinällään ole vaikutusta työaika-autonomiassa, muuta kuin siten, että jos on mahdollista vaikuttaa itse työvuoroihin voi valita sellaisia vuoroja, josta saa eniten lisiä. Tämäkään ei ole mahdollista,



koska työaika-autonomiassa pitäisi ottaa huomioon myös se, että samat työntekijät eivät aina ole pyhinä töissä. Myöhemmin tällä voi olla vaikutusta esim. työntekijän eläkkeisiin, jotka maksetaan saadun palkan mukaan. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus www-sivut 2014).

Työnohjaus ja perehdytys ovat tärkeitä jokaiselle uudelle työntekijälle. Hyvä perehdytys työhön ja opetus vaadittaviin tehtäviin antaa hyvän alun työhön. Hyvällä perehdytyksellä työntekijälle kerrotaan työpaikan säännöt, jotka pitäisi olla jokaiselle työntekijälle selvät. Niillä luodaan pohja hyvälle työyhteisölle ja työhyvinvoinnille. Kaikki tietävät, mitä pitää tehdä ja miten. Myös hyvään työaikasunnitteluun kuuluvat yhteiset säännöt, jotka ovat kaikkien tiedossa ja niitä noudatetaan. (Sairaanhoidon tutkimuskeskus www- sivusto 2014). Työaika-autonomiaan työnohjauksella on vaikutusta siten, että ohjauksella pitäisi antaa niin hyvä opastus listojen tekemiseen, että työntekijä osaa tehdä sen parhaalla mahdollisella tavalla, ajatellen omaa jaksamistaan, yksiselämänsä sekä työpaikanvaatimuksia. Työnohjauksella annetaankin työntekijälle mahdollisuus hallita ja osata työaika-autonomiassa vaadittavat tiedot ja taidot. (Työterveyslaitos www-sivut 2014).

Tiimityö ja yhdessä tehty työ on minusta helpompaa ja antoisampaa, kun jokainen saa tuoda oman näkökantansa esille ja sitten päätetään yhdessä mitä tehdään. Työaika-autonomialla mahdollistetaan se, että työntekijät voivat halutessaan (hieman) valita työnvuorossa olevia työkavereitaan ja näin huonosti yhteensopivat työkaverit voivat ainakin joskus välttyä samoista työvuoroista. Hoitotyössä tiimityö on moniammatillista yhteistyötä ja sen sujuvuus takaa myös hoitotyön hyvän laadun (Uimi 2012, 5.)

Eri-ikäiset toimivat eri tavalla töissä ja heillä on erilainen moraalinen lähtökohdat tehdä töitä. Ikäjohtamista tarvitaan. Myös työntekijän terveyteen on vaikutusta työntekijän iällä, sillä pitkäaikaissairaudet lisääntyvät, mitä iäkkäimmistä työntekijöistä on kyse. Työpaikalla tulisikin huomioida työntekijän terveydentilan muutoksia ja muuttaa mahdollisesti työolosuhteita työntekijän terveydentilan mukaan, jos se vain on mahdollista. Tässä usein tarvitaan esimiehen, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistyötä. Työaika-autonomian kautta työntekijän terveys ja hyvinvointi voidaan ottaa huomioon siten, että työntekijällä on mahdollisuus valita reunaehtojen puitteissa työ-

aikojaan hänelle itselleen sopivammiksi. (Ilmarinen 2008, 495–496., Ilmarinen 2008, 487–488).

Työuupumuksen oireet pitäisi jokaisen nähdä toisessa työntekijässä ja myös itsessä. Myös esimiehen pitäisi tämä huomata ja puuttua siihen ajoissa. Työaika-autonomialla voidaan vaikuttaa tähän esim. sillä, että liian pitkät työpätkät minimoidaan ja annetaan esim. kolmivuorotyössä välillä tehdä vain kahta vuoroa. Työkykyyn vaikuttavat lisäksi työntekijän voimavarat ja itse työ, jossa taas työn sisältö ja vaatimukset, työyhteisö ja esimiestyö. Lisäksi työkykyyn vaikuttavat työntekijän omat arvot, terveys ja ammatillinen osaaminen. Vaikutusta on myös työntekijän perheellä. Yksityiselämä ei pitäisi näkyä töissä, mutta usein se saattaa hetkellisesti vaikuttaa työntekijän työkykyyn. Työaika-autonomia antaa mahdollisuuden valita juuri ne kolme päivää vapaaksi, mitkä listassa tarvitsee ja näin vapaat tukevat työajan ulkopuolista elämää. (Ilmarinen 2008, 490).

Tauot voidaan jakaa päivittäisiin työaikana pidettäviin taukoihin esim. kahvi- ja ruokatauot. Lisäksi erilaiset työaikajärjestelyt, lomat, vuorotteluvapaat ja osa-aikatyö antaa mahdollisuuden suunnitella omaa työtään ja siten myös tauottaa työtä. Ikääntyvälle työntekijälle on tauoilla keskeinen merkitys elpymiseen ja työn kuormittavuuteen. Esimerkiksi 50-vuotias tarvitsee toipumiseen enemmän aikaa kuin 30-vuotias työntekijä. Työaika-autonomiassa on mahdollisuus suunnitella omia vapaitaan, sinne minne niitä haluaisi laittaa. (Ilmarinen 2008, 495).

Työajat ovat sovittuja asioita, joista ei voi luistaa. Ne ovat sovittuja työyhteisössä. Mutta työaika-autonomiassa on mahdollisuus kuitenkin keskustella työajoista ja mahdollisuus vaihtaa työntekijöiden kesken työpäiviä. Työajan hallinta auttaa työntekijää suunnittelemaan omaa työtään ja lisää työntekijän motivaatioita tehdä työtä. Lisäksi työajan hallinnalla työntekijä pystyy järjestämään yksityiselämänsä ja näin lisäämään sosiaalisia verkostoja. (Heikkilä 2006, 14–15).

Esimiestoiminnalla on suuri vaikutus työyhteisöön ja työhyvinvointiin. Työaika-autonomian sujuvuuteen on vaikutusta myös esimiehellä. Esim. sillä kuinka hän on työntekijät ohjannut sitä tekemään ja kuinka paljon ”tappelu” varaa hän antaa työntekijöille. Esimiestyö lähtee aina työpaikan tarpeista. Työaika-suunnittelun esimiestyö-

tä voisi kutsua tilannejohtamiseksi sillä ajatuksella, että työvuorolistojen tekeminen on joka listan tekemisen aikana erilaista ja esimiehen pitää osata vaikuttaa tilanteeseen. Tilannejohtamisesta voidaan tässä kohtaa ajatella, että esimies joutuu ohjaamaan, osallistumaan ja delegoimaan työvuorolistan tekoa. (Karjalainen 2004, 13–14).

Työntekijän ammattitaito ja sen ylläpitäminen on tärkeitä jokaisen ihmisen työhyvinvoinnin kannalta. Tällainen uudistumis- ja kehittämistarve koskee kaiken ikäisiä työntekijöitä. Ikääntyvien on usein kuitenkin vaikeata oppia uusia asioita niin ripeästi kuin tarvitaan ja tämä pitäisi työyhteisössä ottaa huomioon. Työyhteisön ammattitaito ja koulutus riippuu monesti minusta siitä, kuinka paljon työntekijä on valmis opiskelemaan ja kehittämään itseään ja kuinka hyvät mahdollisuudet työnantaja siihen antaa. Työnantajalla on kuitenkin mahdollisuus määrätä työntekijät koulutuksen, jos työn tekeminen sitä vaatii. (Ilmarinen 2008, 498).

## 2.2 Työaika-autonomia

Suomessa suunniteltiin työaika-autonomian avulla työvuoroja ensimmäisiä kertoja 2000 luvun alussa. Sitä ennen sitä kokeiltiin Lontoossa 1960 luvulla, mutta varsinaisesti se sai kannatusta vasta 1980 luvulla, jolloin se alkoi levitä ympäri maailmaa. (Kankkunen & Kauhanen 2014).

Tutustuin ensimmäistä kertaa työaika-autonomiaan ollessani esimiesharjoittelussa tämän Geronomi AMK koulun aikana Taimintuvalla 20.1–23.3.2014. Katselin aluksi sivusta, kuinka työvuorosuunnitelmaa tehtiin, mutta sitten pääsin itse kirjaamaan koneelle suunnitelmaa, suunnitelman hienosäätöä ja toteutusta. Katselin myös sivusta, miten työntekijät miettivät ja suunnittelivat työvuorolistoja. Osallistuin työntekijöiden kanssa käytyihin keskusteluihin, joissa huomasin, että työvuorolistan tekeminen tuntui toisista työntekijöistä haastavalta ja vaikealta, mutta kuitenkin he pitivät työvuorolistojen tekemistä myös työyhteisöä yhdistävänä tekijänä.

Työaika-autonomisesta työvuorosuunnittelusta on tehty paljon tutkimuksia, mutta ollessani esimiesharjoittelussa huomasin, että täällä Sastamalan Sotesin alueella on

tarvetta tämän asian tutkimiseen ja kehittämiseen. Sastamalan perusturvakuntayhtymän alueella on esim. Marjo Levo tehnyt vuonna 2010 opinnäytetyön Lavian vuodeosaston työaika-autonomiasta. Tutkimuskohteena olivat Lavian vuodeosaston työntekijät. Tässä opinnäytetyössä oli päästy siihen johtopäätökseen, että työaika-autonomialla on edistävä vaikutus työhyvinvointiin ja jaksamiseen työssä. Mutta työaikasuunnittelua vaikeutti kiire ja se, että suunnittelu piti tehdä työaikana. (Levo 2010).

Tutkimusta työaika-autonomiasta ja sen vaikutuksesta työhyvinvoinnille ovat tehneet myös Kankkunen & Kauhanen opinnäytetyössään. He tekivät työaika-autonomiasta tietokansion, jossa selvitettiin työaika-autonomian hyötyjä. Kohderyhmänä olivat 2241 osaston työntekijät. (Kankkunen & Kauhanen 2014, 4).

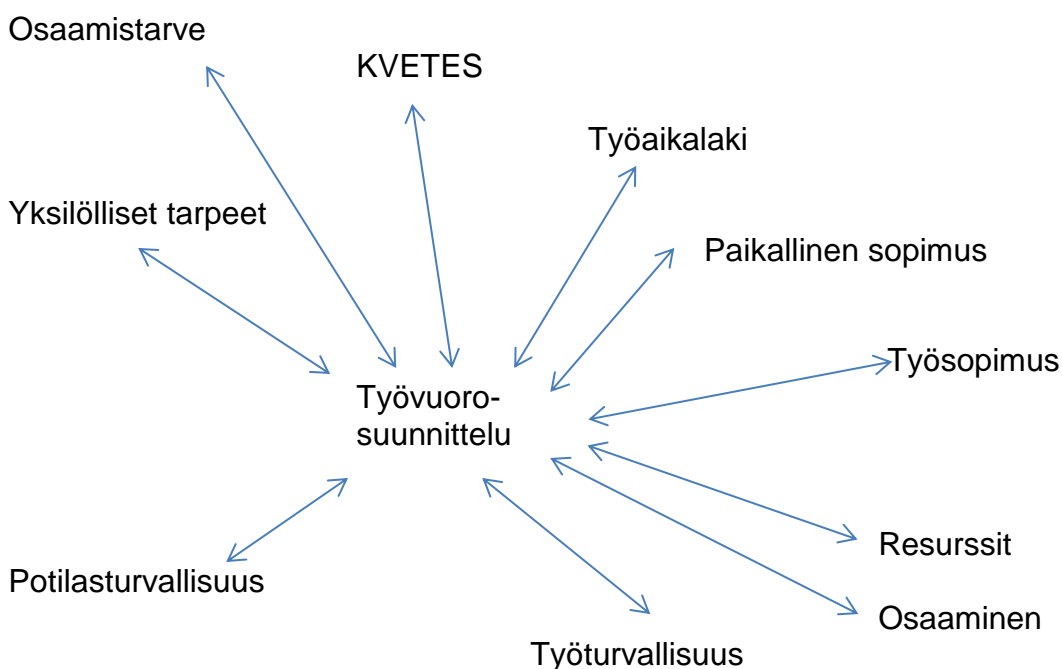
Sitä aikaa, kun työntekijä käyttää työntekoon, on velvollinen olemaan työpaikalla ja työnantajan käytettävissä sanotaan työajaksi. Esimies päättää työajan kestosta ja ajankohdasta (Hakola 2010, 14). Työaika säätelee työaikalaki. Tästä laista saa lisätietoa [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi) sivustoilta hakusanalla työaikalaki (Hakola 2007, 12.) Työaika säätelevät myös alakohtaiset virka- ja työehtosopimukset sekä EU:n työaikadirektiivi, työsopimus, työturvallisuus- ja työterveyshuoltolaki ja mahdollisuuksien mukaan vuorotyössä ergonomiset työajat (Hakola 2010, 8 ja 13.)

Sanotaan, että työaika-autonomiaa on vaikea toteuttaa. Toteutus vaatii paljon, sekä työnantajalta, että työntekijältä. Työaika-autonomiaa käyttävät monet ammattiryhmät ja sitä pidetäänkin vaikeasta toteuttamisesta huolimatta hyvänä ratkaisuna työaikojen hallinnassa ja näin myös itse työn hallinnassa. (Hakola 2010, 8).

Työaika-autonomisessa työsuunnittelussa otetaan huomioon työssä tarvittava osaamistaso ja se, mitä työssä minäkin päivänä vaaditaan. Työntekijät osallistuvat työaikojensa suunnitteluun ja tekevät työvuorolistasta mahdollisuuksien mukaan itselleen sopivan, omien toiveittensa mukaisen. Työvuorosuunnittelu toteutetaan tavaltaan itsemääräämisoikeuden mukaisesti ja se antaa työntekijöille enemmän vastuuta ja vapautta. Työaika-autonomiassa pätevät säännöt, joita kutsutaan reunaehdoiksi. Näiden reunaehtojen ja työpaikan omien vaatimusten vuoksi, jokainen työntekijä pi-

täisi kouluttaa työaika-autonomiaan ennen tämän työaikasuunnittelun käyttöön ottoa. (Tehyn www-sivustot 2014., Sinivaara & Koivumäki 2003, 29–30).

Reunaehdot koostuvat työehtosopimuksesta, työaikalaista, yksikön toiminnasta sekä paikallisista sopimuksista. Tutkimuskohteena olevissa paikoissa yksikön omina reunaehtoina oli esimerkiksi se, että kuinka monta työntekijää tarvittiin eri työvuoroihin ja se, että yötyöt ja kolme ympyröityä vapaapäivää laitettiin aina ensin listalle. Työpaikan reunaehtojen on siis noudatettava lakeja ja sopimuksia, sekä oman työpaikan tarpeita. Työpaikalla tuleekin sopia näistä säännöistä niin, että kaikki työntekijät ne tietävät ja noudattavat niitä. Näin työvuorolistojen tekemisestä saadaan tasapuolista ja sujuvaa. (Superliiton www-sivusto 2014., Työterveyslaitoksen www-sivut 2014). Kuvio 1 näkyy selvästi, mitkä asiat pitäisi ottaa huomioon työaikasuunnittelussa (Tehyn www-sivut 2014.) Lisäksi pitäisi myös usein tarkistaa oman työpaikan tarpeet, että onko niissä tullut muutoksia.



Kuvio 1 Työvuorosuunnittelun reunaehdot (Tehyn www-sivut 2014)

Työaika-autonomiseen työaikasuunnitteluun siirtyminen voi olla vaikeaa ja hankalaa, sillä työntekijöillä on kaikilla omanlaisensa toiveet ja tarpeet. Lisäksi jos työpaikalla on paljon uusia työntekijöitä tai työntekijöiden vaihtuvuus on suuri, voi olla haastavaa opettaa työntekijöitä tähän työaikasuunnitteluun. (Työterveyslaitos www-sivusto 2014).

Työaika-autonomiassa on tärkeätä ottaa huomioon se, mihin työaikasunnittelua tehdään. Tässä on otettava huomioon työntekijöiden määrä työvuorossa, työntekijöiden osaaminen ja koulutus sekä työntekijästä lähtöisin olevat toivomukset. Työntekijöillä on siis itsemääräämisoikeus työvuorosunnittelussa, mutta tätä itsemääräämisoikeutta rajoittaa työaikalaki ja virka- ja työehtosopimukset. (Hakola & Kalliomäki- Levola 2010, 49).

Työntekijän ei tarvitse kuitenkaan opetella ulkoa lakeja ja sopimuksia, mutta on muutama asia, mitä työntekijän pitäisi muistaa ja osata työvuorolistoja tehdessä. Näitä asioita, mitä pitäisi tietää, ovat mm., montako vapaapäivää kuuluu viikkoon tai koko listaan sekä mahdolliset ylimääräiset vapaat. Lisäksi pitäisi tietää, montako työntekijää tarvitaan jokaiseen työvuoroon ja heidän osaamisalansa. (Työterveyslaitos www-sivusto 2014).

Työaika-autonomiassa työaikasunnittelu lähtee liikkeelle yleensä siitä, että ensin työntekijä itse suunnittelee työvuoronsa niin, että ne sopivat hänen yksityiselämäänsä ja omiin tarpeisiinsa. Tämän jälkeen jokaisen työntekijän suunnitelmaa lähdetään muokkaamaan työyhteisön tarpeita ja vaatimuksia mieltien. Tässä suunnittelussa voivat auttaa listavastaavat tai listaneuvottelijat jotka katsovat, että suunnittelu etenee. Tämän jälkeen suunnitelma laitetaan työaikajärjestelmään. (Sinivaara & Aschan 2008. 101–116). Työaika-autonomiassa on siis tarkoituksena tehdä työyhteisössä työaikasunnitelmaa yhdessä työntekijöiden ja esimiehen kanssa. Tämä suunnittelu noudattaa tiettyjä reunaehtoja ja työpaikan omia sovittuja pelisääntöjä. (Levo 2010, 8).

Työaika - autonomisessa työvuorosunnittelussa pitäisi ottaa mahdollisuuksien mukaan huomioon ergonominen työaikasunnittelu. Tästä usein kuitenkin poiketaan joko työntekijän omasta tahdosta tai työnantajan toiveesta. Työntekijän pitäisikin myös tietää oleelliset asiat ergonomisesta työaikasunnittelusta, jotta hän voisi laittaa omat työvuoronsa siten, että ergonominen työaikasunnittelu toteutuisi. (Superliiton www-sivusto 2014., Hakola ym. 2007, 88).

### 2.3 Työaikaergonomia

Työaikaergonomialla pyritään suunnittelemaan työvuorot niin, että ne tukisivat mahdollisimman paljon työntekijän jaksamista ja työhyvinvointia. Tällä tarkoitetaan sitä, että otetaan mahdollisuuksien mukaan huomioon työntekijöiden yksilölliset erot esim. päivärytmissä. (Hakola 1994, 10–16).

Työaikaergonomiassa on kyse myös siitä, että työntekijä palautuu mahdollisimman hyvin vuorotyön kuormituksesta hyvän työvuorosuunnittelun kautta. Tässä esim. riittävää vapaa-aikaa pidetään suositeltavimpana tapana työaikaräsituksesta palautumiselle. (Hakola 2010, 8). Myös fyysiseen rasittavuuteen voidaan vaikuttaa työaikaergonomialla. (Kuntatyönantajat [www-sivut](http://www.sivut) 2014.)

Työaikaergonomiaan kuuluu se, että yövuoroja ei saisi olla peräkkäin kuin yksi tai kaksi ja jakson viimeisen yövuoron jälkeen pitäisi olla vähintään kaksi vapaapäivää. Lisäksi vältetään jatkuvaa yötyötä, ja jos sitä joudutaan toteuttamaan, se on vapaaehtoista. (Härmä & Sallinen 2008, 78). Työvuorojen välin pitäisi olla yli 11 tuntia ja hyväksytään ainoastaan kuusi peräkkäistä työvuoroa. Ei yksittäisiä työpäiviä eikä yksittäisiä vapaita. Viikonloppu työtä saisi olla vain kerran kuussa. Kello 6 ja ennen alkavia työvuoroja voisi olla vain kerran viikossa. Enintään kolme samaa työvuoroa peräkkäin ja pitkiä työvuoroja, jotka kestävät yli 8 tuntia tulisi harkita. (Härmä & Sallinen 2008, 78).

### 3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Työpaikkojen työhyvinvoinnissa on aina ja tulee aina olemaan aikoja, jolloin työntekijöiden välillä on jotakin kiistaa/ongelmia. Siksi, olisikin hyvä olla jo valmiiksi niitä keinoja, millä puuttua edes joihinkin työhyvinvointiin liittyviin ongelmiin tai ennaltaehkäistä niitä. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää:

1. Miten työntekijät kokevat työaika-autonomian vaikuttavan työhyvinvointiin?
2. Miten työaika-autonomialla voidaan kehittää työhyvinvointia?

Tämän opinnäytetyön tehtävänä oli tuoda esille työhyvinvointiin liittyviä asioita ja antaa keinoja, miten työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa työaika-autonomisen työvuorosuunnittelun avulla. Tutkimuksen tarkoituksena oli tuoda myös esille sitä, miten työntekijät kokevat työaika-autonomisen työvuorosuunnittelun.

### 4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

#### 4.1 Tutkimusmenetelmät ja käytettävät mittarit

Käytin tutkimuksessa kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Tämä tarkoitti tutkimuksessani sitä, että keräsin aineiston kyselylomakkeella, joka sisälsi suljettuja eli strukturoituja kysymyksiä. Kysymyksissä oli siis vastausvaihtoehdot valmiina. Vastauksista syntyi sitten lukuarvoja, jotka tein Tixel ohjelmalla taulukkomuotoon. Kyselylomakkeella oli myös niin sanottuja avoimia kysymyksiä, joissa ei ollut valmiita vastausvaihtoehtoja. Näihin vastaaja sai vastata omin sanoin. (Hirsjärvi ym. 2000, 137 ja 165).



## 4.2 Tutkimuksen kohderyhmä

Tutkin Sastamalassa Hopun alueella sijaisevien Taimintuvan, Jussinkodin ja Annin-pirtin työaika-autonomian vaikutusta työntekijöiden työhyvinvointiin. Seuraavassa esittelen kuinka monta työntekijää ja asukasta näissä kodeissa on. Nämä tiedot olen saanut sähköpostitse jokaisen kodin esimieheltä.

Taimintuvalla työntekijöitä on aamuvuorossa neljä, paitsi maanantaisin ja torstaisin viisi, koska on lääkkeenjakoapäivä ja sairaanhoitaja irtautu silloin siihen. Esimies on mukana aamutyössä tiistaista perjantaihin, jos hän on neljäs työntekijä. Maanantaisin hänellä on ”hallintopäivä”, jolloin hän ei osallistu hoitotyöhön. Esimies ja sairaanhoitaja ovat töissä pääasiassa aamuvuoroissa ja viikonloput he ovat vapaalla. Illassa on neljä paitsi viikonloppuisin kolme. Asukkaita tällä hetkellä on 20. Taimintuvalla on vakituksia työntekijöitä 12, yksi oppisopimusopiskelija ja kaksi nimettyä sijaista lomituksiin. Oppisopimusopiskelija lasketaan miehitykseen, mutta kahta sijaista ei.

Jussinkodilla on yksi esimies ja sairaanhoitaja. Lähihoitajia on 18, hoitoapulaisia kaksi ja oppisopimusopiskelijoita yksi. Lisäksi kaksi varahenkilöstön pitkäaikaista työntekijää, joiden vakituinen sijoituspaikka on Jussinkoti. Sijaisten määrä vaihtelee tilanteesta riippuen. Aamuvuorossa arkena on seitsemän (kahdeksan kuutena arkiaamuna) ja iltavuorossa kuusi. Viikonloppuisin aamuvuorossa on kuusi ja iltavuorossa viisi työntekijää. Yövuorossa kaksi jokaisena yönä (toisen täytyy aina olla lähihoitaja toinen voi olla hoitoapulainen). Asukkaista on 33. Huoneista 27 on yhden hengen huoneita ja kolme kahden hengen huoneita. Kahden hengen huoneet ovat tarkoitettu pariskunnille tai iäkkäille sisaruksille. Asukkailla on paljon muistisairauksia, liikuntarajoitteita ja osalla mielenterveyspuolen sairauksia.

Anninpirtissä on 28 asukasta ja henkilökuntaa 18 + yksi oppisopimusopiskelija. Esimies lasketaan mukaan edelliseen lukuun ja hänen työajastaan 50 % on perustyöhön osallistumista. Arkena aamuvuorossa on seitsemän ja iltavuorossa viisi työntekijää. Viikonloppuisin on viisi aamuvuorossa, yksi välivuorossa ja neljä iltavuorossa. Pitkäaikaisia sijaisia on neljä, jotka tekevät esim. äitiyslomalla tai pitkää sairauslomaa.

Kaikilla näillä kolmella osastolla asukkaat tarvitsevat tehostettua palveluasumista ja huolenpitoa, koska eivät enää pärjää yksin kotona. Heidän kotiinsa on jo aikaisemmin, ennen tänne muuttamista, annettu maksimi määrä kotihoitoa ja muita tukipalveluita, mutta turvallinen kotona olo ei enää ole onnistunut. Tehostettu palveluasuminen tarkoittaa sitä, että asukas saa tarvittaessa apua päivisin ja öisin. Asukas myös maksaa omat kulunsa mm. vuokrasta, ruuasta, siivouksesta ym.

#### 4.3 Aineiston keruu ja kyselylomake

Opinnäytetyön aikataulun ja sen tekemisen/valmistumisen toteutin sen mukaan, kun koulussa oli opinnäytetyöseminaareja. Aihe-seminaariin 17.1 sain valmiiksi opinnäytetyön alustavan suunnitelman ja 29.3 tein suunnitelman valmiiksi sekä kyselylomakkeet. Opinnäytetyön esityksen pidin 22.11.2014 koulun suunnitelman mukaisesti.

Alustavasti opinnäytetyö asioissa olin yhteydessä tekstiviestillä Marketta Roinistoon 8.1.2014 varmistaakseni opinnäytetyön aiheen sopivuuden. Opinnäytetyönaihe muuttui kuitenkin, kun kävin uudelleen keskustelemassa Marketta Roiniston kanssa 11.2.2014. Maaliskuun 21 päivä kysyin esimiehiltä sähköpostitse sitä, että kuinka monta työntekijää heillä oli vakituisena ja sijaisena sekä sitä, että kuinka monta työntekijää oli aamu- ja iltavuoroissa. Lisäksi kysyin heidän asukasmääräänsä ja sitä minkälaista hoitoa he tarvitsevat.

Kyselylomakkeet vein toukokuussa Taimintuvan, Jussinkodin ja Anninpirtin esimiehille ja työntekijöille. Vastausaikaa oli kolme viikkoa, eli kesäkuun 2 päivään asti ja niihin vastattiin nimettömänä. Kyselylomakkeella selvitin heidän mielipidettään työaika-autonomian vaikutuksesta työhyvinvointiin. Työntekijöistä kyselylomakkeeseen saivat vastata Taimintuvan, Jussinkodin ja Anninpirtin henkilökunta ja heillä olleet pitkäaikaiset sijaiset. Esimiehille tein erilaisen kyselylomakkeen. Näitä esimiehille tekemiäni kysymyksiä ja vastauksia en kuitenkaan käyttänyt opinnäytetyössä, koska vastauksista olisi saanut selville, kuka esimiehistä olisi mitäkin vastannut. Tämän jälkeen kesäkuussa aloin analysoimaan niistä saamaani tietoa.

Vastanneiden kesken pidin joka osastolla arpajaiset siten, että kun työntekijä oli täyttänyt nimettömänä kyselylomakkeen, hän sai laittaa tyhjään lappuun nimensä, jonka laittoi sitten suljettuun purkkiin. Voittajat arvottiin kesäkuussa. Arpajaisvoitot toimitin syyskuussa osastoille.

#### 4.4 Aineiston analyysi

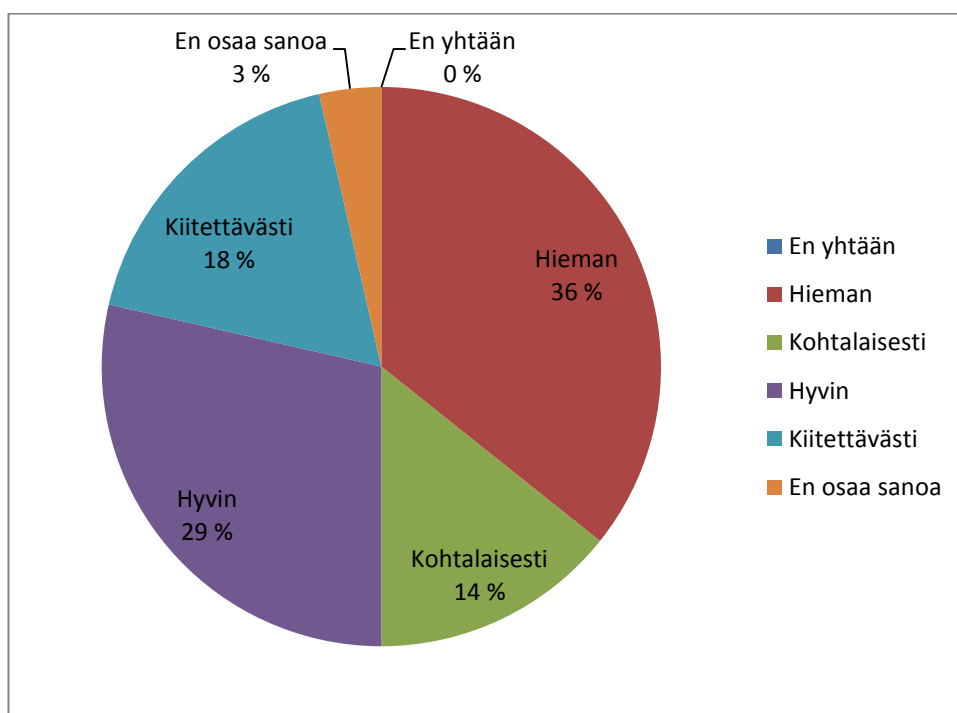
Kyselylomakkeen vastauksia luin ensimmäisen kerran heti saadessani niitä. Toisella kerralla kävin lävitse jokaisen lomakkeen kysymyksen, kysymys kerrallaan, lukien aina saman vastauksen joka lomakkeesta. Samalla laskin myös eri vastausten määriä ja huomioidin, jos kysymykseen ei ollut vastattu ollenkaan. Sain tulokset ja vastausten määrät Tixel ohjelmaa käyttämällä. Vastauksista tein ympyräkuvion, josta selvisi helposti prosenttiluvut eri kohtien vastauksista. Näitä prosenttilukuja selvitin sitten sanallisesti.

Kyselylomakkeista saamaani tutkimustietoa vertasin sitten myös aikaisempiin samaa aihetta käsitteleviin tutkimuksiin sekä työhyvinvointiin liittyvään teoriaan ja kirjallisuuteen. Kyselyistä tein yhteenvedon ja selvitin miten, ongelmakohtiin voitaisiin puuttua. Ajatuksena oli myös, että jos en olisi saanut kyselyillä tarpeeksi esille positiivisia tai negatiivisia asioita työaika-autonomisesta työvuorosuunnittelusta, olisin etsinyt näitä asioita kirjallisuudesta ja aikaisemmista tutkimuksista.

Avoimien kysymysten vastauksia analysoin kyseistä aihetta koskevan kirjallisuuden kautta. Laitoin myös näkyviin avoimissa kysymyksissä saamiani vastauksia. Kaksi viimeistä kysymystä (21 ja 22) analysoin sisällön analyysillä. Sisällön analyysit on nähtävissä liitteessä 1.

## 5 OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimukseeni osallistuvilla osastoilla oli esimiesten mukaan yhteensä 55 työntekijää. Kysymyslomakkeeseen vastasi 28, jotka olivat kaikki naisia. Vastanneista seitsemän oli alle 20 - 30 vuotiaita, 30 - 40 vuotiaita oli neljä, 40 - 50 vuotiaita viisi ja 50 ja yli vuotiaita oli 12. Anninpirtiltä vastanneita oli yhdeksän, Jussinpirtiltä 12 ja Taimituvalta seitsemän.



Kuvio 2. Työvuorolistojen opetus

Kuviosta kaksi nähdään, että työvuorolistojen tekemiseen opetusta vastanneista kiitettävästi saaneita oli 18 % ja hyvin opetusta saaneita oli 29 %. Tämä tekee melkein puolet vastanneista. Yli puolet vastanneista oli kuitenkin kokenut saaneensa opetusta vain kohtalaisesti tai hieman.

Työaika-autonomian suunnitteleminen työpaikalle lähtee siitä, että tiedostetaan, mitkä haasteet omassa työpaikassa on työaikasunnitteluun liittyen. Esimiehillä pitää olla tietoa tästä suunnittelusta, sillä työaika-autonomiaa ei voi aina suoraan tuoda samalla kaavalla jokaiseen työpaikkaan. Työntekijät tarvitsevat tämän aloittamisessa tukea ja hyvän koulutuksen. Koulutuksen antamista pidetäänkin tärkeänä ennen au-

tonomiseen työaikasunnitteluun siirtymistä. Koulutuksessa tulisi selvittää ergonomisen työaikasunnittelu, reunaehdot ja erilaiset lait, mitkä työvuorolistan suunnittelussa vaikuttavat. (Baljaskin, Ronkkainen & Ronkanen 2011, 27).

Ensimmäinen avoin kysymys koski sitä, että minkälaista opastusta ja koulutusta autonomisesta työaikasunnittelusta oli annettu. Vastanneet kertoivat, että he olivat saaneet koulutusta, joka koski työaikalakeja, kolmen toivomuspäivän sijoittelua, reunaehtoja, oman jaksamisen huomioimista, vapaapäivien sijoittelua ja siitä, mitä työvuorolistassa kirjaimet tarkoittivat. Lisää koulutusta kuitenkin toivottiin.

- *”... työaikalaista ja mitä kaikkea tarvitsee ottaa huomioon listaa tehdessä.”*
- *”... kerrottu oikeudesta ympäröidä kolme päivää, joihin ei kukaan koske.”*
- *”... miten kannattaa laittaa työvuoroja peräkkäin, oman jaksamisen kannalta. Ja miten kannattaa sijoittaa vapaapäivänsä.”*

Opetusta oli saatu myös toisilta työkavereilta kyselemällä ja itse selvittäen. Tämä opetus ei kuitenkaan ollut kovin hyvää, sillä kaikki työntekijät eivät oikeastaan osanneet asiaa itsekään. Asioita opetettiin ”luulemisen” kautta, ei tiedon. Näin ollen esimiehen antama opetus ja tuki työntekijälle, katsottiinkin paljon tärkeämmäksi, kuin toisen työntekijän tuki (Silvennoinen 2004.)

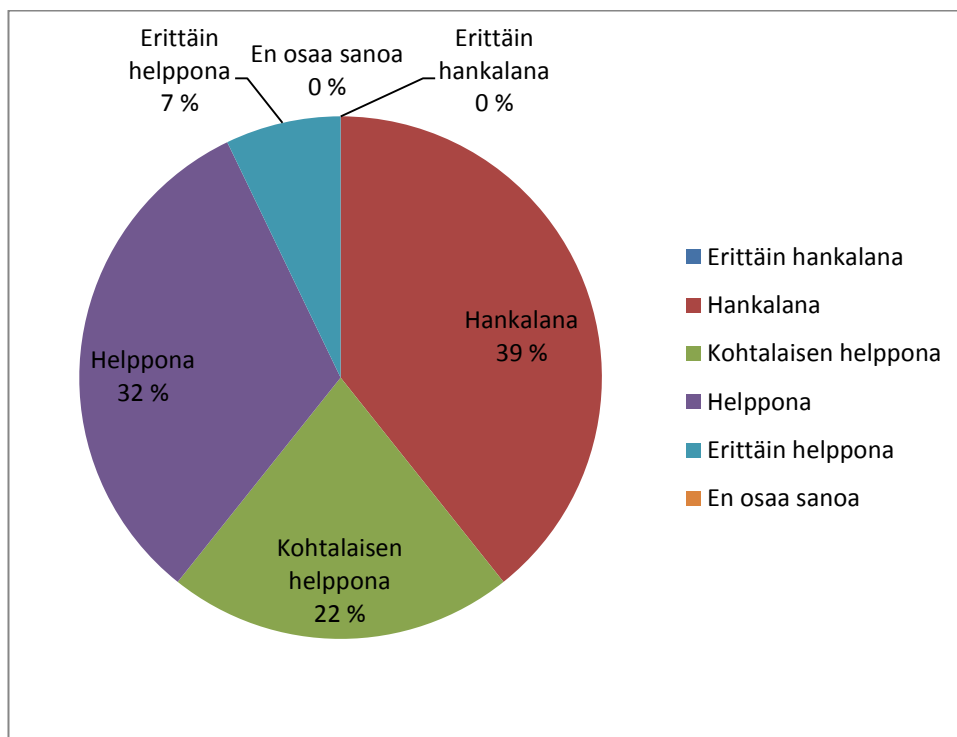
- *”Lähinnä sen mitä olen itse tutkinut.”*
- *”Hoitajat keskenään opastaneet enimmäkseen, toinen toistaan.”*

Toisena kysymyksenä esitin, että minkälaista opastusta työntekijä olisi halunnut tai haluaisi lisää autonomisen työaikasunnittelun tueksi. Vastauksista kävi esille, että opastusta tarvittaisiin mm. yövuorojen laittamiseen ja yleisesti työaikasunnittelun perusasioihin. Vastanneista osa kertoi myös, että he eivät olleet saaneet opastusta ollenkaan ja toivoivatkin, että opastusta annettaisiin aina, ennen kuin työvuorolistoja aletaan tehdä ensimmäistä kertaa. Vastanneet halusivat myös kertausta ja lisäkoulutusta asiasta.

- ”Yövuorojen tekemiseen olisin halunnut opastusta, tuntuu, että jos tekee vain yhden yön, niin työtunnit jäävät aina vajaaksi ja on vaikea jälkeensä muuttaa..”

- ”Aina olisi hyvä kehittyä niin, että lista olisi kaikilla mahdollisimman ergonominen ja kaikkien taustoja tukeva/ elämäntilanteita. – yhdessä tekemiseen tarvittaisiin lisäohjeita.”

- ”...kunnan opastuksen ennen kuin alkaa tehdä listoja itse.”



Kuvio 3. Työvuorolistojen tekeminen

Kuviosta kolme nähdään, että erittäin helppoina ja helppoina työvuorolistojen tekemistä pitivät yhteensä 39 % vastanneista. Kun taas kohtalaisen helppoina ja hankalana pitivät jopa 61 % vastanneista.

Kysyin myös sitä, mitkä tekijät työntekijä kokee listojen tekemisessä hankalaksi ja miten nämä tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin. Isompana haittana pidettiin työntekijöiden joustamattomuutta ja sitä, että listavastaavat joutuivat usein itse vaihtamaan

omia vuorojaan, jos muut eivät vaihtaneet. Vastauksista kävi ilmi, että joustavuutta pidettiin tärkeänä ja sitä tarvitaan työaikasunnittelussa.

- *”Työtoverit joskus kun ei vaihda vaikka tarvis.”*
- *”Tasapuolisuus, toiset joustaa tarpeen mukaan, toiset ei. Aiheuttaa eripuraa, ristiriitoja.”*
- *”...kaikki työntekijät eivät ymmärrä, että suunnitelma elää. Ei voi täyttää omaa riviään ja olettaa, että viimeiselle jää ”jämävuorot.”*
- *”Listavastaavana usein vaihtelee omia työvuorojaan sen mukaan, jos ei muuten työvuoroja saa ”hyviksi.”*

Hankalana pidettiin myös sitä, että työvuorojen merkitsemiseen meni työvuorossa aikaa ja se taas hankaloitti asukastyötä. Tämä käytännön toteutus koetaankin usein hankalana työpäivien yhteydessä (Koivumäki ym. 2005, 26.) Vastauksista kävi ilmi, että työvuorojen suunnittelua tehtiinkin usein omilla tauoilla ja se tuntui väärältä, mutta muutenkaan ei oikein ehtinyt. Lisäksi työaikasunnitteluun meni myös sitä aikaa, mitä olisi pitänyt antaa asukkaille.

- *”Jos osunut ”nakki” listavastaavaksi. Hankala oman työn ohessa keskittyä ”koko listaan” ja kaikkiin vuoroihin. Kun on pakko ehdottaa vuoronvaihtoja ja kun huomaa ettei kukaan halua joustaa (isot pyhät hankalia) Tuo se vähän lisästressiä.”*

Ongelmallisena pidettiin myös sitä, että ei itse saanut laittaa yövuoroja. Ja ne eivät toteutuneet tasapuolisesti kaikkien kesken. Myös jonkinlaista säännöllisyyttä yövuoroihin toivottiin.

- *” ...hankala sen jälkeen kun ei itse saa laittaa yövuoroja.”*
- *”Ei voi kaikkia työvuoroja laittaa itse, listavastaavat laittavat yö--- ei tasa-arvoisesti.”*

Hankalana pidettiin myös sitä, että työntekijät eivät katsoneet kokonaisuutta ja sitä, kuinka monta työntekijää työpäivässä tarvitaan. Työntekijöiden tulisikin ottaa vastuu myös siitä, että työyhteisö toimii ja työntekijöitä on työvuorossa riittävästi (Työterveyslaitoksen www-sivut 2014.) Vastauksista kävi kuitenkin esille se, että esimies on opastanut työntekijöitä tekemään työvuorolistan ensimmäisen kerran niin, että työntekijän ei tarvitse katsoa kokonaisuutta, vaan työntekijä voi tehdä vain ”oman listan”.

- *”Vaikka sen, että joinakin päivinä työvuorossa on 7 ja joinakin päivinä 1 tai 2 eikä silti suostuta vaihtamaan vuorojaan niin, että lista olisi tasapuolinen. Kyllähän se aiheuttaa hieman eripuraa.”*
- *”Hankalaa on kun työtoverit eivät halua laittaa vuoroja vahvuuden mukaan eivätkä katso listaa kokonaisuutena.”*
- *”Jos tiimissä moni tekee vajaata listaa, useimmiten he haluavat vp. peräkkäin, joten täyttää listaa tekevien pitää sovittaa työvuodot niin, että osasto/tiimi toimii.”*

Työvuorolistan tekeminen ja siihen liittyvä kanssakäyminen koettiin myös ongelmallisena toisten työntekijöiden kesken. Työntekijöiden pitäisikin pystyä kommunikoidaan ja neuvottelemaan työvuorolistoja tehdessään toistensa kanssa ja ottamaan huomioon myös toisten työntekijöiden yksilölliset tarpeet (Työterveyslaitoksen www-sivusto 2014.) Jos työpaikalla työntekijöiden välinen vuorovaikutus tuottaa ongelmia, pidetään sitä haasteellisempänä ongelmana ja se vaikuttaa myös työllistykseen (Hämäläinen 2005, 87–88.)

- *”Ja siksi kun tietyt ihmiset valittavat aina. Ja siksi kun tasapuolisuus EI toteudu. Vaikuttaa negatiivisesti.”*
- *”... huonoa työntekijöiden väliset riidat ja erimielisyydet listoihin liittyen.”*

Toisena kysymyksenä kysyin sitä, mitkä tekijät koet helpoiksi työaikasuunnittelussa ja miten ne vaikuttavat työhyvinvointiin. Vastauksista näkyi selvästi, että työvuorosuunnittelu nähtiin tärkeänä yksityiselämän ja harrastusten toteuttamisessa. Usein

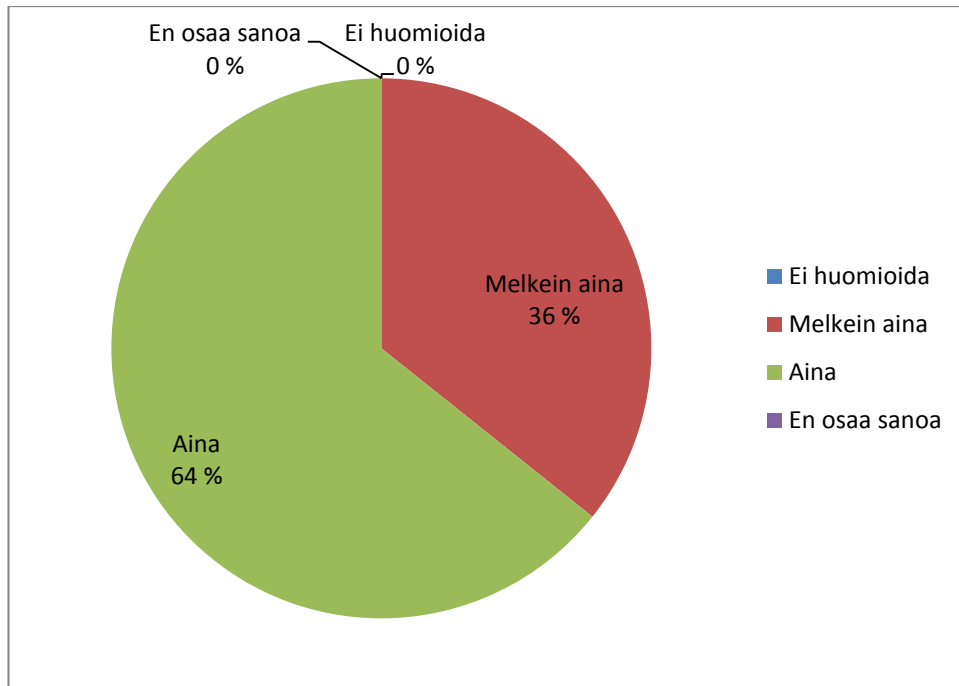


tämä oli myös helppo toteuttaa. Yksityiselämää, harrastuksia, perhettä ja ystäviä pidetään työntekijän voimavarana ja siksi mahdollisuutta tavata esim. ystäviä ja osallistua harrastuksiin pitäisikin tukea (Rauramo 2012, 11.)

- *”Kun saa itse tehdä, on tosi tärkeää, että voi harrastaa. (Monesti ei voi kun ei itse saa laittaa kaikkea) Helppo kun osaa keskustella muiden kanssa. Tärkeää olisi työhyvinvoinnille, jos toimisi niin kuin kuuluu.”*
- *”Saa suunnitella omat työvuoronsa jaksamisen, elämän tilanteen mukaan. Jaksaa tehdä töitä, on mielekästä olla töissä, tukee arkea ja perhe-elämää/yksityiselämää.”*
- *”On helppo laittaa vapaat, jos tietää jo hyvissä ajoin etukäteen omat menonsa.”*
- *”Sen, että itse saa merkata 3 toivetta ja yhden viikonlopun vapaaksi.”*

Osa vastanneista pystyi myös helposti vaikuttamaan siihen, mitä työvuoroja halusi tehdä ja milloin. Vastanneiden mielestä tähän vaikutti mm. se miten nopeasti itse kerkisi tekemään työvuorolistansa, oliko ensimmäisten joukossa vai viimeisten. Viimeisten joukossa ei ollut enää mahdollisuutta vaikuttaa omaan listaan vaan oli ”pakko” katsoa sitä, mitkä työvuorot tarvitsevat vielä työntekijää, että henkilökunta määrä riittäisi työvuorossa.

- *”Teen itselle suurin piirtein samalla kaavalla listani. siinä tulee tietynlainen säännöllisyys.”*
- *”Pystynyt vähentämään yhden pv:n vapaita. Työnantaja teetti niitä enemmän silloin kun teki listat.”*
- *Saa suunnitella sellaisen listan, mitä itse tykkää tehdä. En esim. tykkää tehdä iltta-aamu yhdistelmiä, voin sen ottaa suunnitelmassa huomioon.”*

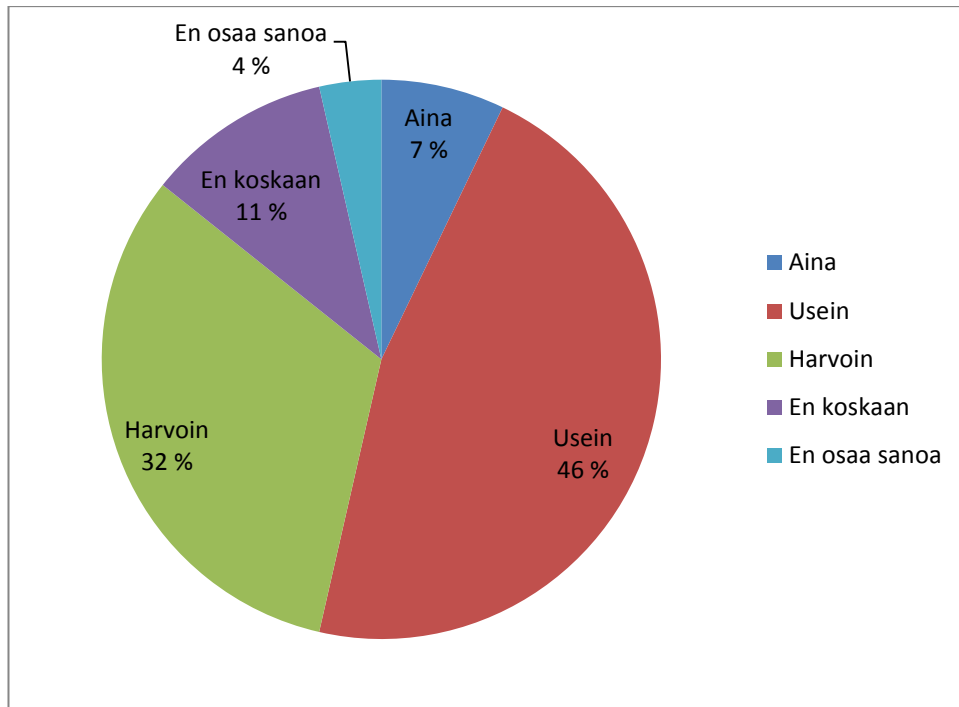


Kuvio 4. Kolmen toivomuspäivän huomioiminen

Kuviosta neljä nähdään, että 64 % vastanneista oli sitä mieltä, että kolme toivomuspäivää otetaan aina huomioon työvuorolistoja tehdessä, mutta kuitenkin jopa 36 % oli sitä mieltä, että näin ei kuitenkaan aina tapahdu.

Kysyin tässä myös sitä, että mistä on johtunut, jos kolmea toivepäivää ei ole huomioitu, miksi ei ole ja miten tämä vaikuttaa työhyvinvointiin. Vastauksista kävi ilmi, että joskus myös ympyröity toive oli muutettu, vaikka niin ei saisi tehdä, ja välillä oli vain pakko vaihtaa toivettaan, että saatiin tarpeeksi työntekijöitä vuoroon. Tämä taas voi vaikuttaa siihen, että hoitajat vaihtavat esim. työpaikkaa (Hakola 2010, 10.)

- *”Aika ajoin jollekin käy niin, että se ainoa ”ympyröity” toive on muutettu. Se ottaa suunnattomasti päähän. Varsinkin jos kyseessä on päivän ainoa toive.”*
- *”Välillä on kysely, että onko se ihan välttämätön meno, että pitää ympyröidä, vai voiko sen vaihtaa joksikin muuksi. ”*
- *”...ympyröidyt toiveet vaan häviää jossakin vaiheessa.”*



Kuvio 5. Työntekijän oma joustaminen työvuorossa, vaikka ei haluaisi

Kuviosta viisi nähdään, että aina tai usein vastanneista 53 % joutui joustamaan työvuoroista, vaikka eivät olisi sitä halunneetkaan. Harvoin ja ei koskaan vastanneita oli 43 %. Kysymykseen ei osannut sanoa mielipidettään 4 % vastanneista.

Lisäksi kysyin sitä, että jos työntekijän on joutunut joustamaan, miksi hän on joutunut niin tekemään ja miten se on vaikuttanut työhyvinvointiin. Työntekijän hyvinvointiin se oli vaikuttanut mm. sillä, että vastanneet olivat joutuneet muutamaaan joustamisen vuoksi omia vapaa-ajan suunnitelmiaan.

- *”Usein on jo valmiiksi suunnitellut esim. vapaapäivänsä, eikä se toteudu, eikä saa tehdä sellaista mitä haluaisi.”*
- *”Vuoroissa ei ole riittävästi henkilökuntaa. On tarvinnut vapaita vaihtaa työpäiväksi, ja usein olen joutunut luopumaan kahdesta peräkkäisestä vapaasta ja yhden vapaat eivät paljon auta jaksamiseen eikä omaan perhe-elämään.”*
- *”Toisinaan on joutunut joustamaan, on liikaa työntekijöitä ollut samassa vuorossa tai jostain on puuttunut. Se harmittaa eniten, jos niitä on joku muu*

*vaihtanut kysymättä multa ensin ja ehtinyt suunnittelemaan jotain jo niille päiville.”*

Vastauksista tuli myös esille se, että esimies oli saattanut kysyä työntekijää vapaailta töihin. Suostuminen tähän, ei kuitenkaan ole pakollista ja vapaa-ajalla ei tarvitse olla työnantajan tavoitettavissa, jos tästä ei ole etukäteen sovittu. Tai kyseessä ei ole hätätyö. (Superliiton www-sivusto 2014).

- *”Pomo soittaa vapaalta töihin, työkavereiden pyynnöt, tekeillä oleva lista saattaa valmiina olla ihan erilainen kun itse tehty.”*

Vastanneet kertoivat oman joustamisen syiksi mm. että oli ollut pakko, työvahvuus piti täyttää ja sairaslomien vuoksi.

- *”Että saadaan tarvittava vahvuus joka vuoroon. Silloin se vaikuttaa, jos jää esim. yhden pv:n vapaalle illasta ja tuleekin heti aamuun taas (työnantaja saattaa tehdä muutoksen; näin tullaan, vapaa jää aivan liian lyhyeksi).”*
- *”Koska teen enimmäkseen yötyötä, joudun joustamaan sen mukaan miten toiset yövuoroja tekevät ovat suunnitelleet omat listansa.”*

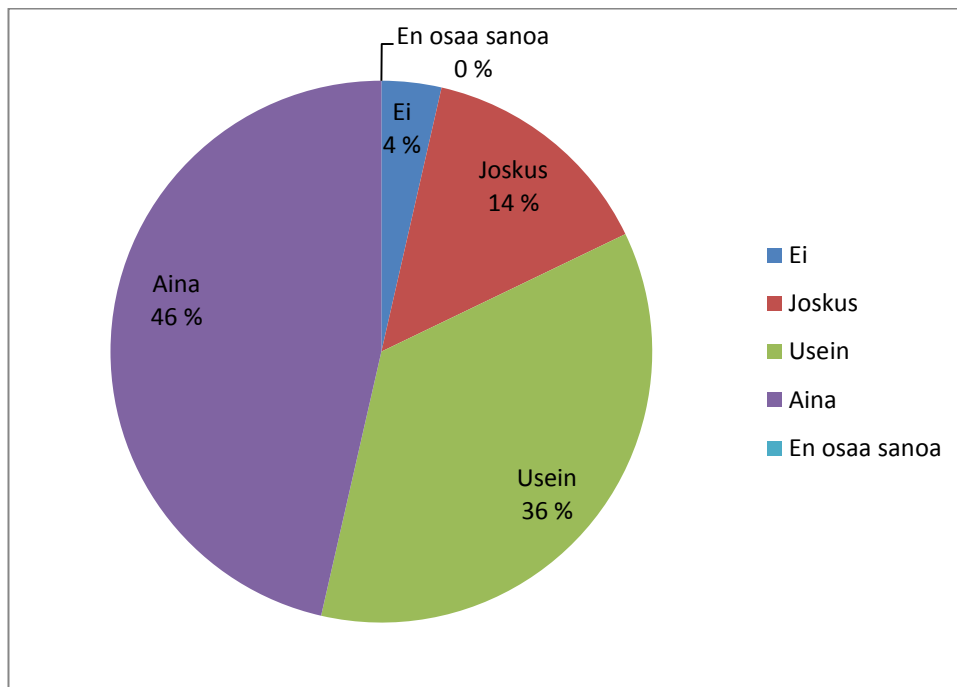
Työpäivien välin pitäisi olla sellainen, että työntekijä pystyy niiden välillä palautumaan sekä fyysisesti että psyykkisesti. Tätä voidaan helpottaa työaikaergonomialla. (Baljaskin, Ronkkainen & Ronkanen 2011, 11). Vastauksista kävi kuitenkin ilmi, että työaikaergonomiaa ei aina ole pystynyt suunnittelemaan omaan työlistaansa, vaikka olisikin halunnut. Työntekijä tunsu olonsa tällöin väsyneeksi, ”pinna” oli kireämmällä ja jaksaminen oli heikkoa.

- *”Olen joutunut. Joskus työergonomia on pahasti kärsinyt. Listaa ei ole ilman joustoa saatu onnistumaan.”*
- *”Usein tulee niin kurja lista ettei meinaa jaksaa.”*

- ”Kun toiset/listavastaavat vaihtavat vuoroja kysymättä mitään. Eikä aina viitsisi tehdä esim. 1 töissä, 1 vapaa, 1 töissä, 1 vapaa, 6 töitä, 1 vapaa.”

Osa vastanneista ei pitänyt joustamista huonona asiana.

- ”Vaihdan suunnitteluvaiheessa usein vuorojani. Vaihto ei haittaa, jos sen itse tekee ja hyväksyy. Se ottaa päähän ja rasittaa työyhteisöä, että kaikki eivät jousta. Joukossa on aina joku joka ei ymmärrä kokonaisuutta.”
- ”Mielestäni joustaminen kuuluu työaika-autonomiaan.”



Kuvio 6. Tarpeeksi aikaa työvuorolistojen suunnitteluun

Kuviosta kuusi nähdään, että vastanneista suurin osa, eli 82 % oli sitä mieltä, että työvuorolistat tulivat tarpeeksi ajoissa työstettäväksi. Joskus ja ei vastanneita oli vain 18 %.

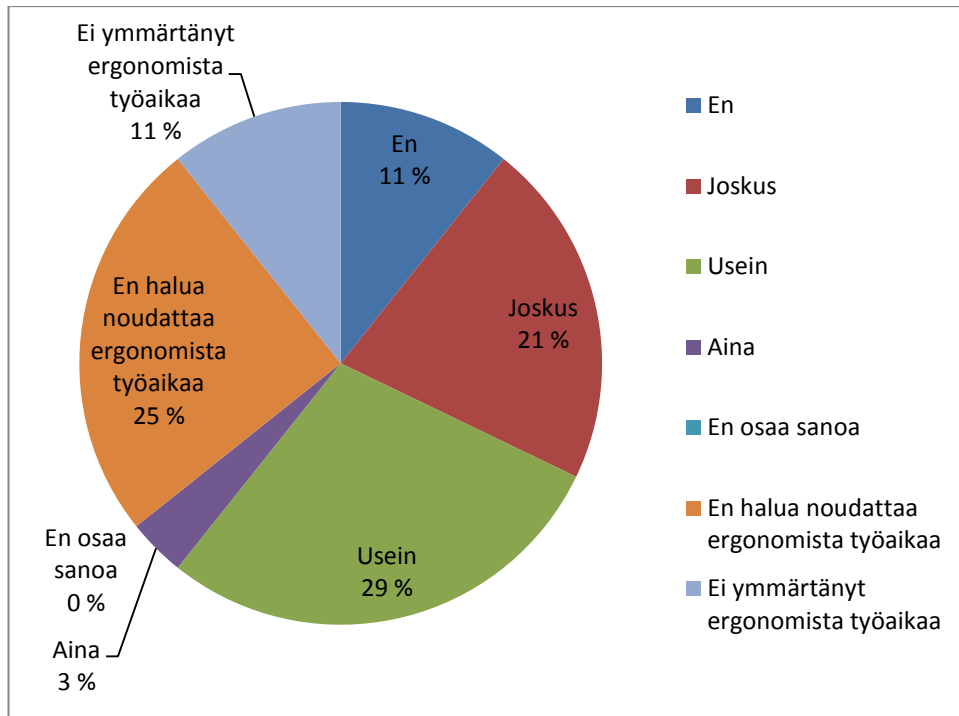
Kysyin myös lisäksi sitä, että mistä asioista luulet johtuvan sen, että työvuorolistat eivät tule tarpeeksi ajoissa työstettäväksi ja miten se vaikuttaa työhyvinvointiin. Vastanneet olivat sitä mieltä, että asia johtui useimmiten esimiehestä. Esimiehen tehtävänä onkin parantaa työhyvinvointia, eikä huonontaa sitä. Hyvä johtaminen, ohjaa-

minen ja mallin antaminen esim. työn tekeminen sovittuna aikana lisää työhyvintä. Esimiehen on myös sitouduttava työhön siten, että asiat toimivat ajallaan. (Rauramo 2012, 20). Työntekijät ottavat mallia esimiehestään, eli jos esimies tuo uudet työvuorolistat työstettäväksi myöhässä, eivät työntekijäkään pidä sen valmistamista niin tärkeänä. Esimiehen hyvä työmotivaatio tuo luottamusta työntekijöihin ja silloin työntekijätkin sitoutuvat työvuorolistojen tekemiseen paremmin. (Heikkilä 2006, 14).

- *”Esimies ei vaan jostain syystä saa niitä aina ajoissa työstämisen alle.”*
- *”Esimiehellä liikaa työtehtäviä; esim. sijaisten hankkiminen kuormittaa.”*

Vastanneet olivatkin sitä mieltä, että työvuorolistan tekemiseen tarvitaan tarpeeksi aikaa. Tämä johtui mm. siitä, että haluttiin tietää mahdollisimman aikaisin työvuorot, että ne voitiin yhdistää perhe-elämään (Hakola 2007, 40.) Esimiehellä onkin vastuu siitä, että työvuorolistat tulevat ajoissa valmiiksi ja hän ohjaa työvuorolistojen teossa käytyjä keskusteluja (Työterveyslaitoksen www-sivusto 2014.)

- *”Työstämiseen tarvitaan aikaa, mutta ei liikaa.”*

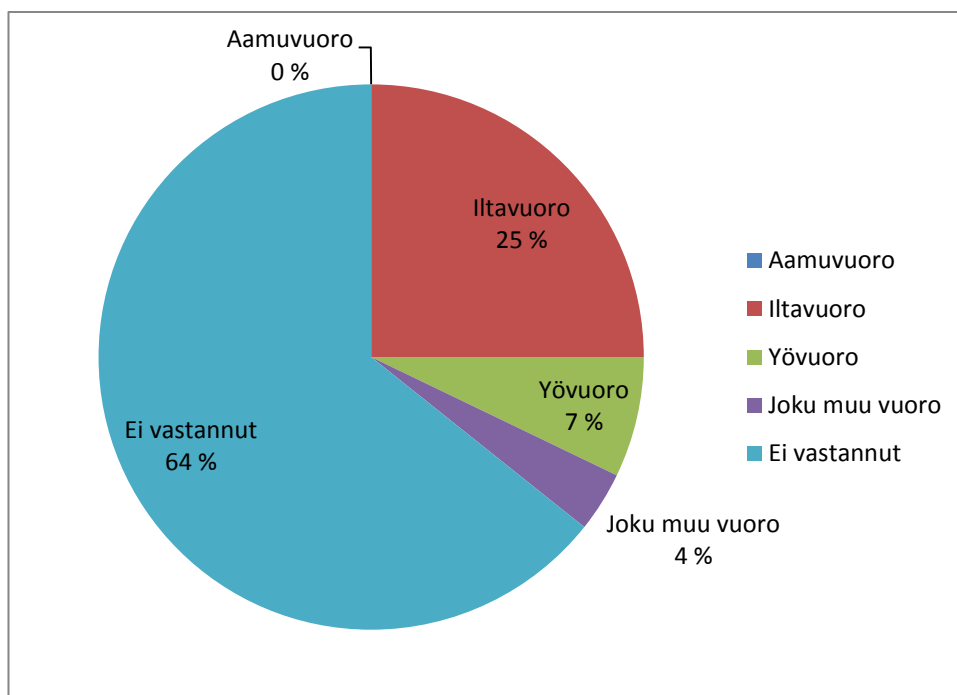


Kuvio 7. Ergonomisen työaikasunnittelun mahdollisuus

Kuviosta seitsemän nähdään, että 25 % ei halunnut noudattaa ergonomista työaika ja 11 % ei tiennyt mitä ergonominen työaika tarkoittaa. Aina, usein ja joskus vastanneita oli yhteensä 53 %. Ja 11 % oli sitä mieltä, että ei pystynyt noudattamaan ergonomista työaika, vaikka niin olisivat halunneet. Ergonominen työaikasunnittelu tukee monen ihmisen luonnollista vuorokausirytmää ja näin työntekijän terveyttä (Superliiton www-sivut 2014.)

Kysyin myös sitä, mistä johtuu se, jos työntekijä ei pysty noudattamaan ergonomista työaika ja miten se vaikuttaa työhyvinvointiin. Työhyvinvointi kärsi vastanneilla, jos he eivät saaneet noudattaa ergonomista työaika sitä halutessaan. Vastanneiden mukaan, joskus oli pakko joustaa ergonomisesta työvuorosunnittelusta omien harrastusten vuoksi tai sitten työnantajan toiveesta. Ergonomista työvuorolistaa noudattaessa ei myöskään pitäisi olla yhden päivän vapaita, vaan vapaita pitäisi olla aina kaksi peräkkäin. Näin työntekijän jaksamista tuettaisiin parhaiten. (Superliiton www-sivusto 2014.) Työajan hallintaa, jossa työntekijä voi itse valita ja vaikuttaa työvuoroihinsa sanotaan laadulliseksi ulottuvuudeksi, joka vaikuttaa työntekijän asenteisiin työtä ja työaikoja kohtaan (Hakola 2010, 9.)

- ”Omaan jaksamiseen vaikuttaa hyvin paljon, mikäli listaa ei pysty tekemään ergonomisesti. Listasta tulee kovin raskas, jos on pitkiä työviikkoja yhden vapaalla. ”
- ”Joskus täytyy joustaa niin, että listasta ei tule ergonomista. Joskus myös omat harrastukset, muun perheen harrastukset ja menot sanelevat pitkälti sen millaiset vuorot listaan itselleni laitan. haluan jäädä aamusta vapaalle, palata vapailta iltaan.”
- ”Jos työnantaja vaihtaa kovin suunnittelun jälkeen vuoroja. Jos lepoaika ei ole riittävä, huomaa että työ alkaa ”kuormittaa” jo fyysisestikin saati henkisesti.”



Kuvio 8. jotain työvuoroa enemmän kuin joku muu

Kuviosta kahdeksan nähdään, että suurin osa vastanneista, eli 64 % ei vastannut vaihtoehtoista mihinkään. Ajattelenkin tästä niin, että suurin osa vastanneista ei joutunut tekemään mitään työvuoroa enempää kuin muutkaan. Vastanneista 25 % oli sitä mieltä, että joutui tekemään iltavuoroa enemmän kuin joku toinen ja 7 % teki yövuoroa enemmän kuin muut.



Kysyin vielä lisäksi sitä, että mistä mahdollisesti johtuu se, että joudut tekemään jotakin työvuoroa enemmän kuin muut ja miten se vaikuttaa työhyvinvointiin. Vastanneet olivat sitä mieltä, että työvuorot ja miksi jotakin työvuoroa joutuu tekemään useammin, johtuu toisista työntekijöistä.

- *”Toiset ei tee öitä vaikka ei ole todistusta.”*
- *”Usein käy niin, että pyhätöitä tekevät aina samat ihmiset, vaikka halukkaita olisi muitakin. Ja aina samat joustaa.”*

Iltavuoron vaikutusta työhyvinvointiin on tutkittu vähän. Yleensä iltavuoro vaikuttaa vain vapaa-aikaan ja yksityiselämään. Lisäksi iltavuorosta mennään nukkumaan aivan liian myöhään ja tämä taas rasittaa seuraavana aamuna. (Hakola 2007, 27).

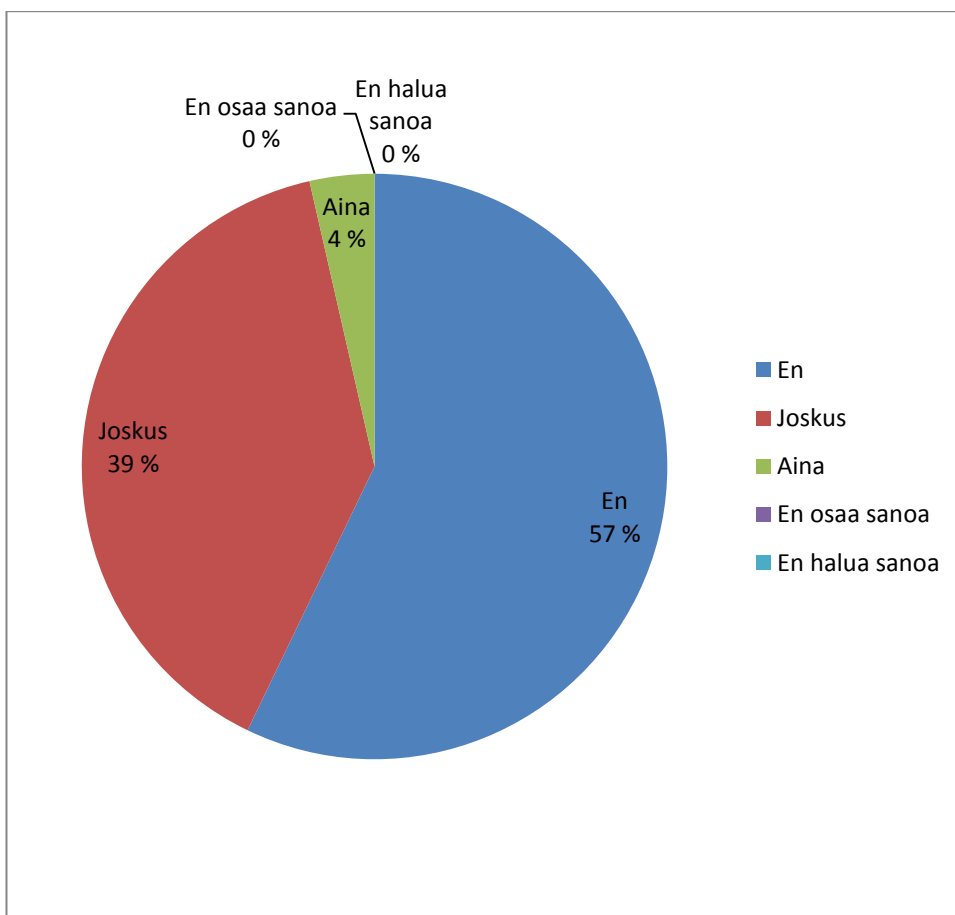
- *”Toisinaan iltavuoroa, koska kaikki eivät niistä tykkää. Ei kuitenkaan koske joka listaa.”*
- *”Minun vuorojani vaihdetaan usein iltavuoroiksi. Iltavuoroihin ei ole tarpeeksi tekijöitä, toiset tykkäisivät tehdä vain jotakin tiettyä vuoroa. On kovin epätasa-arvoista jos aina tietyille työntekijöille tulee runsaasti esim. iltavuoroja.”*
- *”...on vain sellainen ”tunne” joskus. Illat eivät ole aina kovin suosittuja. Kun on ilta, niin siihen menee elämässä silloin koko päivä pelkään työntekoon (ei yli 9 /lista).”*
- *”...Jotkut eivät tee kuin 1 illan peräkkäin...”*

Aamuvuorot lyhentävät yöunta, jos ne alkavat kovin aikaisin. Näin syvä uni vähenee ja aamuvuoroa tekevät kokevat yhtäläillä uneliaisuutta kuin yövuoroa tekevät. Usein tätä uneliaisuutta yritetään korjata iltapäivätorkuilla. (Hakola 2007, 26–27). Kuitenkin toiset työntekijät pitivät aamuvuoroa parempana kuin muita vuoroja.

- ”Jokuset tekisi vaan aamuvuoroja.”
- ”Jossain listassa enemmän iltavuoroja, koska jotkut haluavat tehdä aamuja.”

Vastanneista toiset olivat tehneet myös oman valinnan siitä, että haluavat tehdä jotta-kin vuoroa enemmän kuin muut.

- ”Oma valintani. Positiivinen vaikutus!”
- ”Pidän itse iltapainotteisesta listasta. Se, että saan nukkua aamulla, tukee työhyvinvointiani.”
- ”Haluan tehdä yövuoroja ja saan niitä tehdä.



Kuvio 9. Työparin huomioiminen

Kuviosta yhdeksän selviää, että vastanneista 57 % ei vaikuta työvuoron tekemisessä se, kuka on työvuorossa mahdollinen työpari, mutta aina ja joskus tämän huomioivia on jopa 43 %.

Kysyin myös sitä, että mistä tämä mahdollisen työparin huomioiminen työvuorolistaa tehtäessä johtuu ja miksi ja miten tämä vaikuttaa työhyvinvointiin. Syitä tähän oli monenlaisia mm. työn sujuminen, työntekijöiden sopimattomuus yhteen. Työhyvinvointia huonontavatkin työntekijöiden väliset huonot vuorovaikutussuhteet (Hakola 2010, 11.)

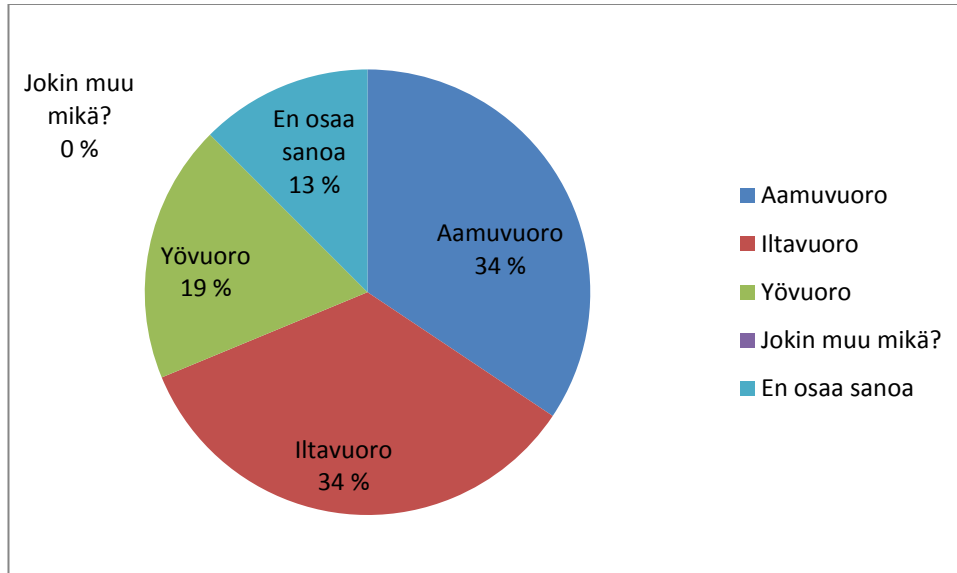
- *”Joskus on parempi vähän katsoa...”*
- *”Välillä tulee katsottua. Jonkun kanssa yhdessä työn tekeminen on henkisesti niin raskasta, että siitä ei vaan tule mitään, menee monta päivää etukäteen ja jälkikäteen pilalle.”*
- *”Hyvä kemia on tärkeää työssä.”*
- *”Koska toisten ihmisten kanssa on helpompi työskennellä kuin toisten. Työpäivä on jo etukäteen pilalla, jos porukassa on joku jonka kanssa ei kemiat kohta.”*
- *”Muutama sellainen työkaveri, joiden kanssa en haluaisi olla työvuorossa. On stressaavaa, kun saa parikseen sellaisen työkaverin, josta ei pidä. Ja tuntuu, että työnteosta ei tule mitään, jos työkaveri on kovin hätäinen ja kiukkui-nen. Tällainen työkaveri” syö” koko työyhteisöä.”*

Työvuoroja tehdessä pitää myös katsoa sitä, miten se sopii työpaikan työkuviioon ja työtehtäviin. Työvuoroja tehdessä otetaan huomioon siis työpaikan erikoisvaatimukset ja työntekijöiden toiveet. (Heikkilä 2006, 17).

- *”Pitäisi kyllä katsoa, että osuisi ohjaajani kanssa edes muutama sama vuoro...”*
- *”Tarvitsee katsoa, että on vastuuvuorossa koulutettu hoitaja.”*

Osa vastanneista ei katso tämän vaikuttavan mitenkään.

- ”En ainakaan tietoisesti valikoi. Yleensä kaikkien kanssa tulee toimeen.”



Kuvio 10. Pidän eniten työvuorosta

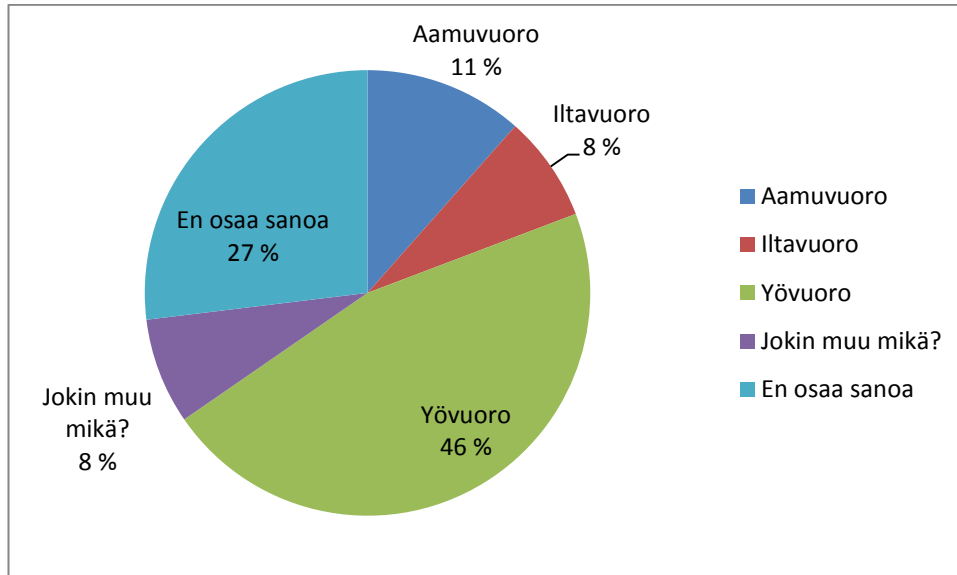
Kuviosta kymmenen nähdään, että se mistä työvuorosta eniten pidettiin, jakautui tasan aamuvuoroon ja iltavuoroon (34 %). Vastanneista 19 % piti yövuoroista ja 13 % ei osannut sanoa, mistä vuorosta pitää eniten. Kysymykseen jätti vastaamatta 3 vastanneista ja useampi laittoi useamman vaihtoehdon vastaukseen.

Kysyin myös sitä, että mitä vaikutusta sillä olisi työhyvinvointiin, jos voisit tehdä niitä työvuoroja enemmän joista pidät. Monet vastanneet olivat sitä mieltä, että pienten lasten kanssa olisi helpompaa ja perhe-elämälle jäisi enemmän aikaa. Se, että työntekijä tekee koko ajan kolmivuorotyötä eikä esim. pelkkää päivätyötä, lisää työtaturmien riskiä jopa 63 %:lla (Hakola 2007, 30–31.)

- ”Tällä hetkellä tekisin aamuvuoroja enemmän. Pieni lapsi, hän vuorohoidossa.”
- ”Jää enemmän aikaa perheelle. Ehdin olemaan kotona lasten kanssa. Saan paremmin nukuttua aamuvuorojen jälkeen ja hyvin nukutun yön jälkeen miehikin on virkeämpi töissä.”

Toisille vastanneille joku työvuoro vain sopisi paremmin, kuin toinen. Toiset halusivat nukkua aamulla pitempään ja toiset olivat ”yökyöpeleitä”. Toisille taas yötyöt ei sopinut ollenkaan ja heidän ei tarvinnut niitä tehdä. Toiset jaksoivat vain yhden yön kerrallaan, eikä enempää. Toiset pitivät iltatyöstä ja tunsivat itsensä silloin virkeämmiksi ja saivat työnsä paremmin tehtyä. Osalle vastanneille kaikki työvuorot kävivät, koska he viihtyivät ja pitivät työstään.

- ”Kaikista pidän, kyse on vuorojen asettamisesta peräkkäin.”
- ”Tasapuolisesti tykkään tehdä. Teen hieman (pari) aamua enemmän kuin iltoja, että olisi aamun jälkeen aikaa tehdä kotonakin jotakin ja toisaalta iltojakin on mukava niin saa nukkua pidempään. Lähes joka listassa teen 2 yötä.
- ”Kaikissa on hyvät ja huonot puolensa. Aamu on fyys. raskaampi/aikainen herätys illassa menee ”koko päivä”. Yö on fyys. helppo, mutta raskas kun alkaa nukuttaa.”



Kuvio 11. Pidän vähiten työvuorosta

Kuviosta 11 nähdään, että vastanneista yövuorosta ei pitänyt 46 %. Vähintään yksi tunti työtä kello 23–06 välillä määritellään yötyöksi (Hakola ym. 2007, 11.) Aamuvuorosta ei pitänyt 11 % ja iltavuorosta 8 %. Vastanneista 27 % ei osannut

sanoa, mitä työvuorosta ei pidä. Kysymykseen ei vastannut kolme vastanneista ja yksi vastanneista valitsi useamman vaihtoehdon.

Työntekijän unen tarve vaihtelee monestakin syystä yksilöllisesti. Väsyneenä töihin tulo voi olla jopa vaarallista ja se vaikuttaa myös työtehokkuuteen. Tätä väsymistä nähdään erityisesti juuri kolmivuorotyötä tekevillä, koska nukkumisajat eivät ole säännöllisiä ja näin ne rasittavat. Riittämättömän unen merkkejä työntekijöillä ovat jatkuva väsymys, ärtyisyys, alakuloisuus ja keskittymishäiriöt. Yövuoroja tekevät kärsivät myös enemmän erilaisista sairauksista mm. sepelvaltimotaudin riski kasvaa ja ruoansulatuselimistön oireet lisääntyvät. Sanotaankin, että yksi yö hereillä vastaa yhden promillen humalatilaa ja siksi yötyö on terveydelle vaarallista. (Rauramo 2012, 32–33).

Ihmistä sanotaankin päiväeläimeksi, joka pystyy tekemään paremmin töitä päivällä. Ihmisen vuorokausirytmii ei ole kovinkaan sopeutuvainen, koska se on yhteydessä valoon ja pimeyteen. Yötyöhön sopeutuminen vaatiikin valoa ja aikaa, sillä sopeutuminen tapahtuu vaiheviiveellä. Tämä taas vaikeuttaa normaaliin rytmii palaamista. (Härmä & Sallinen 2008, 74–75).

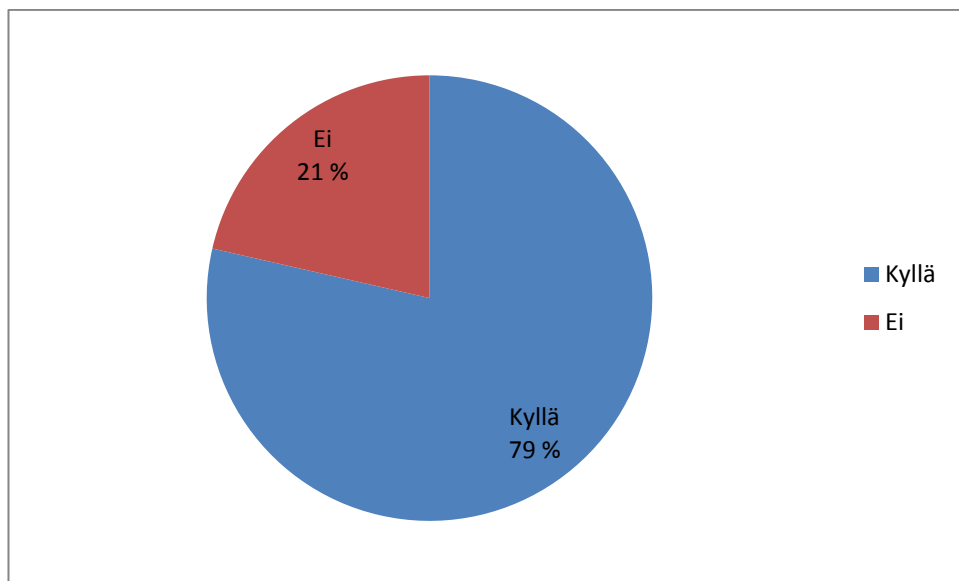
- *”En vain kykene tekemään muutenkin nukkuminen haasteellista ja vaikeaa. Ihan elimistö sekaisin monta päivää.”*
- *”Valvominen on raskasta. En saa nukuttua öiden jälkeen. Olisin erittäin tyytyväinen jos minun ei tarvitsisi paljon valvoa.”*

Vuorotyötä tekevän pääunijakso lyhenee noin kahdella tunnilla ja tätä vajetta yritetään korjata päiväunilla. Usealla on myös vaikeuksia nukahtaa ja he tuntevat itsensä väsyneiksi. Toisilla on myös yötyön aikana tahatonta tai tarkoituksellista torakahtelua. (Härmä & Sallinen 2008, 75–76).

Yövuoroihin sopeutuminen vaikeutuu iän myötä. Iäkkäänä on vaikeata nukkua päivisin yövuorojen jälkeen ja toisaalta taas iäkkäät heräävät paremmin aamuisin ja heidän olisikin parempi olla aamuvuoroissa töissä. (Härmä & Sallinen 2008, 76).

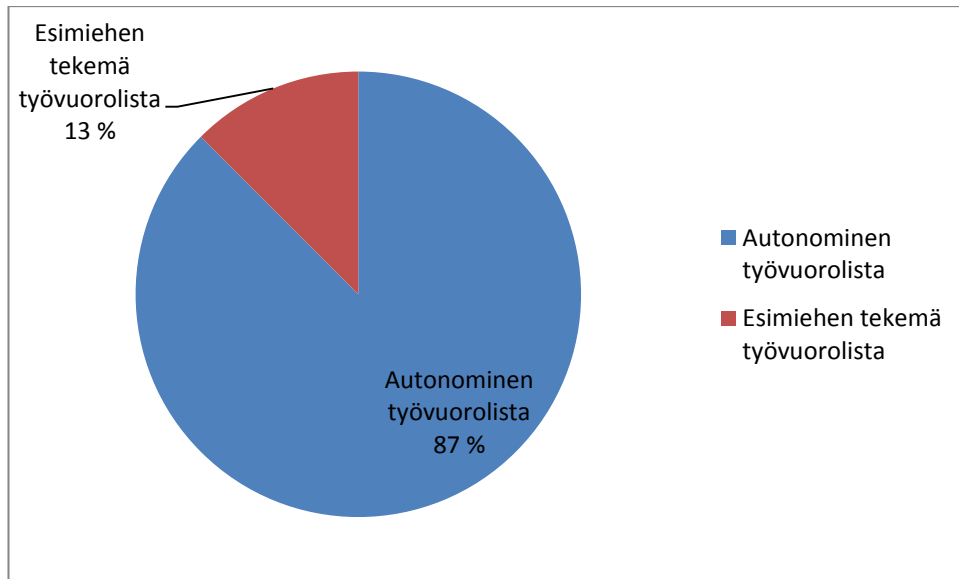
- ”Ikä vaikuttaa, ettei jaksaisi valvoa.”

Lisäksi kysyin sitä, että mitä vaikutusta sillä olisi työhyvinvointiin, jos työntekijä voisi tehdä niitä työvuoroja vähemmän, joista pitää vähemmän. Tähän en saanut montaakaan vastausta, eikä kukaan käsitellyt vastauksessaan työhyvinvointia. Ilmeisesti vastanneista kuitenkin osa sai päättää siitä, että ei tehnyt sellaisia vuoroja josta ei pitänyt tai teki niitä vähemmän.



Kuvio 12. Esimies tehnyt listat

Kuviosta 12 nähdään, että vastanneista suurin osa 79 % oli ollut myös sellaisessa työpaikassa, jossa työvuorolistat oli tehnyt esimies. Vastanneista 21 % oli ollut vain sellaisessa työpaikassa, missä toteutettiin autonomista työaikasunnittelua.



Kuvio 13. Esimiehen tekemä/ Autonominen työvuorolista

Kuviosta 13 nähdään, että autonominen työvuorolista on vastanneista 87 % mukaan parempi kuin esimiehen suunnittelema. 13 % piti esimiehen työvuorosuunnittelua parempana. Kysymykseen ei vastannut 4 vastanneista.

Kysyin vielä sitä, miksi juuri valitsemasi toimii parhaiten ja miten se vaikuttaa työhyvinvointiin. Esimiehen suunnittelema työvuorolista sai kannatusta vähiten, mutta muutama kannatti kuitenkin sitäkin listaa. Esimiehillä on mahdollisuus työvuorolistoja tehdessään palkita tai rangaista työntekijää tekemällä eriarvoisia työvuorolistoja. Työvuorolistojen tekemistä pidetäänkin yhtenä johtamisen osa-alueena (Hakola 2010, 11, 15.)

- ”Jos esimies tekisi ei tulisi/olisi ainaista kitinää listoista.”

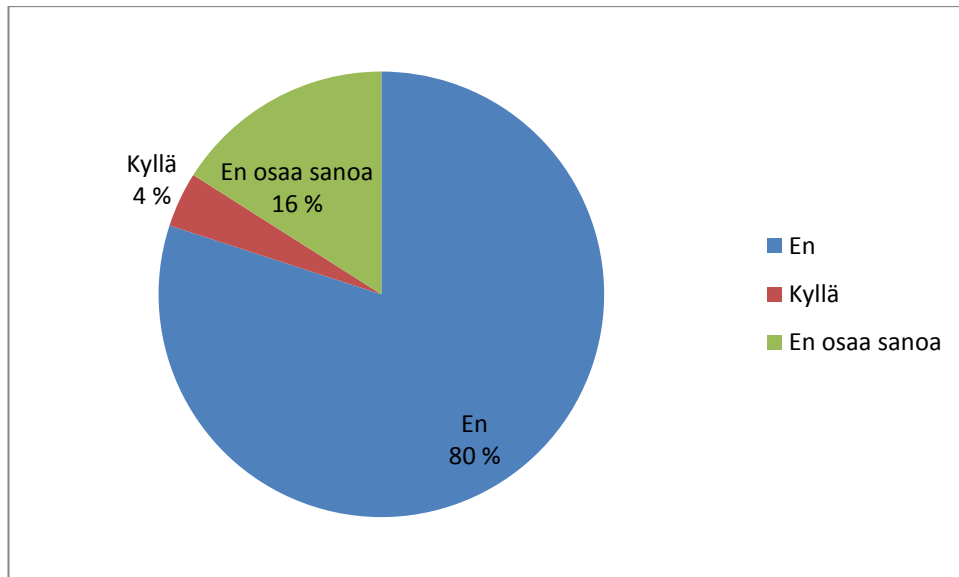
Suurin osa vastanneista oli autonomisen työaikasunnittelun kannalla. Tämä johtuu siitä, että omalla työaikasunnittelulla työntekijä voi suunnitella perhemyönteisen ja yksityiselämää tukevan työlistan (Hakola 2010, 11.) Työaikasunnittelun kannalla vastanneet olivat myös siksi, että toivomukset otettiin paremmin huomioon ja ne toteutuvatkin paremmin. Työvuorolistaa pidettiin enemmän ”omannäköisenä” ja viikonloppuvapaatkin toteutuivat.



- *”Saa itse vaikuttaa, tuntuu” ergonomisemmalta”. Pääsee hieman paremmin harrastuksiin. ”Porukkapähkäileminen” vahvistaa työyhteisöä vaikka on välillä haastavaakin. Kehittää meitä kuitenkin loppupelissä.”*
- *”Pystyy itse vaikuttamaan omiin työvuoroihinsa paremmin. Jos siis autonomisen listan tekeminen vain onnistuu, eikä työvuoroja jouduta kovin paljon muuttamaan. Töissä jaksaa paremmin, kun itse tietää mitkä vuorot sopivat omaan elämäntilanteeseen paremmin.”*
- *”Saa itse suunnitella ja voi esittää ne 3 toivetta.”*
- *”...mm. autonomiassa suunnittelen itse hullut työvuoroni, silloin en voi syyttää ketään. tiedän myös kuinka monta työvuoroa kykenen tekemään peräkkäin ja haluanko jäädä vapaasta illasta.”*
- *”Ehdottomasti autonominen lista. Ihmiset ovat erilaisia. Toisille sopii esim. aamuvuorot paremmin kuin toisille.”*

Jotkut vastanneista ei osanneet sanoa mielipidettään tai olivat molempien puolella.

- *”En osaa sanoa, vaihtelee. Taitaa ihminen aina olla epätyytyväinen.”*
- *”Molemmissa puolensa. Autonomisessa voi enemmän vaikuttaa, esimiehen tekemänä vain ne 3 toivetta. Esimiehen tekemä lista olisi hyvä silloin kun tilanteet kärjistyy eikä listoja saada tehtyä.”*



Kuvio 14. Esimiehen tekemät listat

Kuviosta 14 nähdään, että 80 % vastanneista ei halua, että esimies tekee työvuorolistat kokonaan. 16 % ei osannut sanoa ja 4 % halusi, että esimies tekisi työvuorolistat. Kysymykseen ei vastannut kolme vastanneista

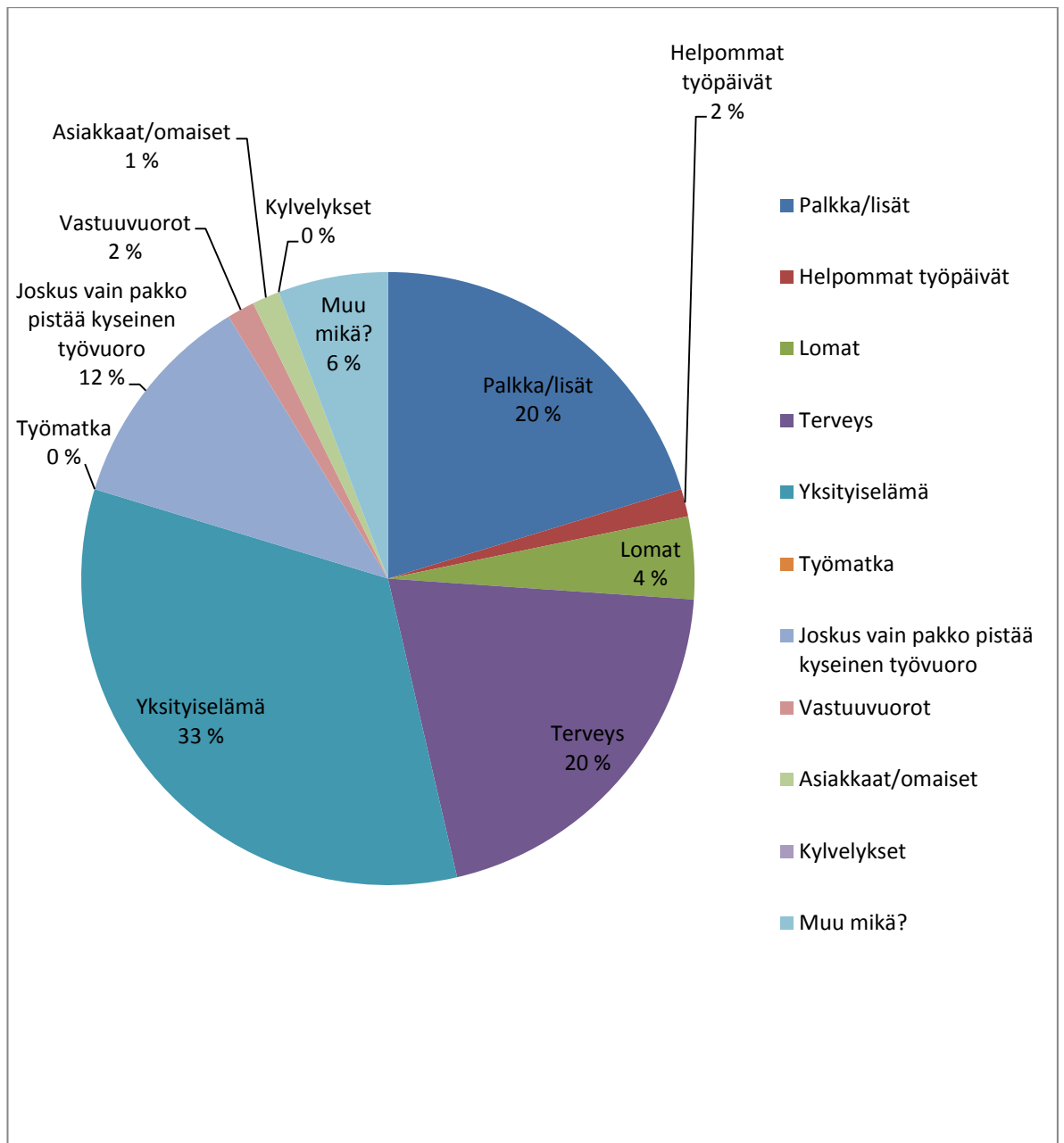
Kysyin vielä syitä siihen, miksi et haluaisi, että esimies tekisi työvuorolistat. Osa vastanneista oli sitä mieltä, että siten saa itse parhaiten vaikuttaa työvuorolistaansa ja sitä kautta esim. omiin menoihinsa.

- ”Jokainen tuntee itsensä paremmin ja omat menonsa ja voi sen mukaan rakentaa listansa itse.”
- ”Ei tiedä työntekijöiden ”menoja” ja mieltymyksiä.”
- ”Olen jo tottunut autonomiaan ja pidän siitä ja sen tuomasta vapaudesta.”
- ”Mielestäni autonomia toimii paremmin.”

Vastanneiden mukaan esimiehen tekemissä työvuorolistoissa oli liian pitkiä työputkia tai monta samaa vuoroa peräkkäin, sekä yhden päivän vapaita. Esimiehen pitäisi huomioida jokainen työntekijä tasapuolisesti esim. työntekijöiden omien toivomuksi-

en toteuttamisessa (Superliiton www sivut 2014.) Esimieslistoja kannattaneet kertoivat työvuorolistojen olevan tasapuolisempia esim. yötöiden suhteen.

- ”Siinä voisi tulla sellaisia pitkiä työputkia tai monta samaa vuoroa peräkkäin.”
- ”Listasta ei tulisi inhimillistä. Siinä on suuri vaara, että toiset saavat aina suhteellisen mukavan listan ja toiset joutuvat tyytymään raskaaseen listaan, ns. paljon työpäiviä peräkkäin ja yhden vapaita.”
- ”Ennen esimies on tehnyt paljon aamu ilta tai ilta aamu vuoroja peräkkäin.

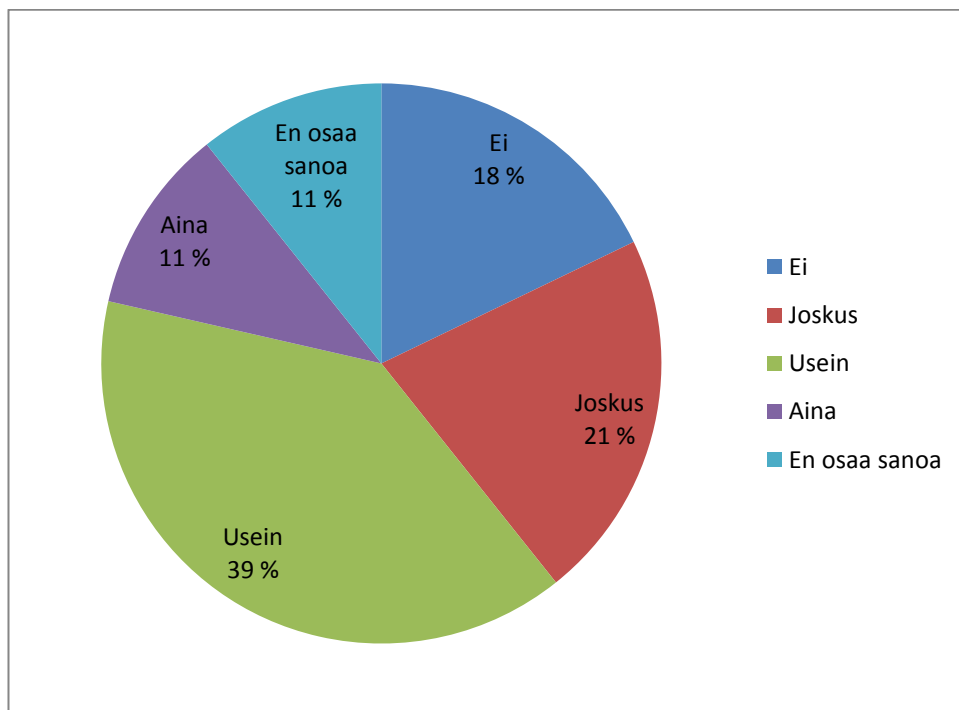


Kuvio 15. Kolme tärkeintä asiaa, millä on vaikutusta työhyvinvointiin

Kuviosta 15 nähdään, että vastanneiden mielestä kolme tärkeintä asiaa, mitkä vaikuttavat työhyvinvointiin ja siihen, miten työvuorolistaan työntekijä merkitsee työaikansa, olivat yksityiselämä (33 %), terveys (20 %) ja palkka/lisät (20 %). Vastanneista 12 % olivat myös sitä mieltä, että joskus on vain pakko laittaa kyseinen vuoro. Myös lomilla (4 %), vastuuvuoroilla (2 %), helpommilla työpäivillä (2 %) ja asiakkailta ja omaisilla (1 %) oli vaikutusta työhyvinvointiin ja sitä kautta valittuihin työpäiviin.

Työpaikalla terveyden edistämistä on säädetty lailla ja esim. työterveyshuolto pitää toteutua lakisääteisesti. Tämä tarkoittaa mm sitä, että työpaikalla tavoitteena on työntekijän toimintakyvyn lisääminen, erilaisten sairauksien ennaltaehkäisy, tapaturmien ehkäisy ja sairauspoissaolojen vähentäminen. Tästä on vastuussa sekä työnantaja, että työntekijä itse. Työterveyteen voidaan vaikuttaa esim. liikunnalla, ravinnolla, työpaikkaruokailuilla, painonhallinnalla, levolla ja unella ja päihteiden käyttämättömyydellä. (Rauramo 2012, 26).

Vastanneista 6 % kertoivat, että työhyvinvoinnin kannalta esim. harrastukset, arkipäivät ja se, että vastaaja ei pitänyt illasta - aamuun vuoroista, vaikuttivat työlistojen tekemisessä.

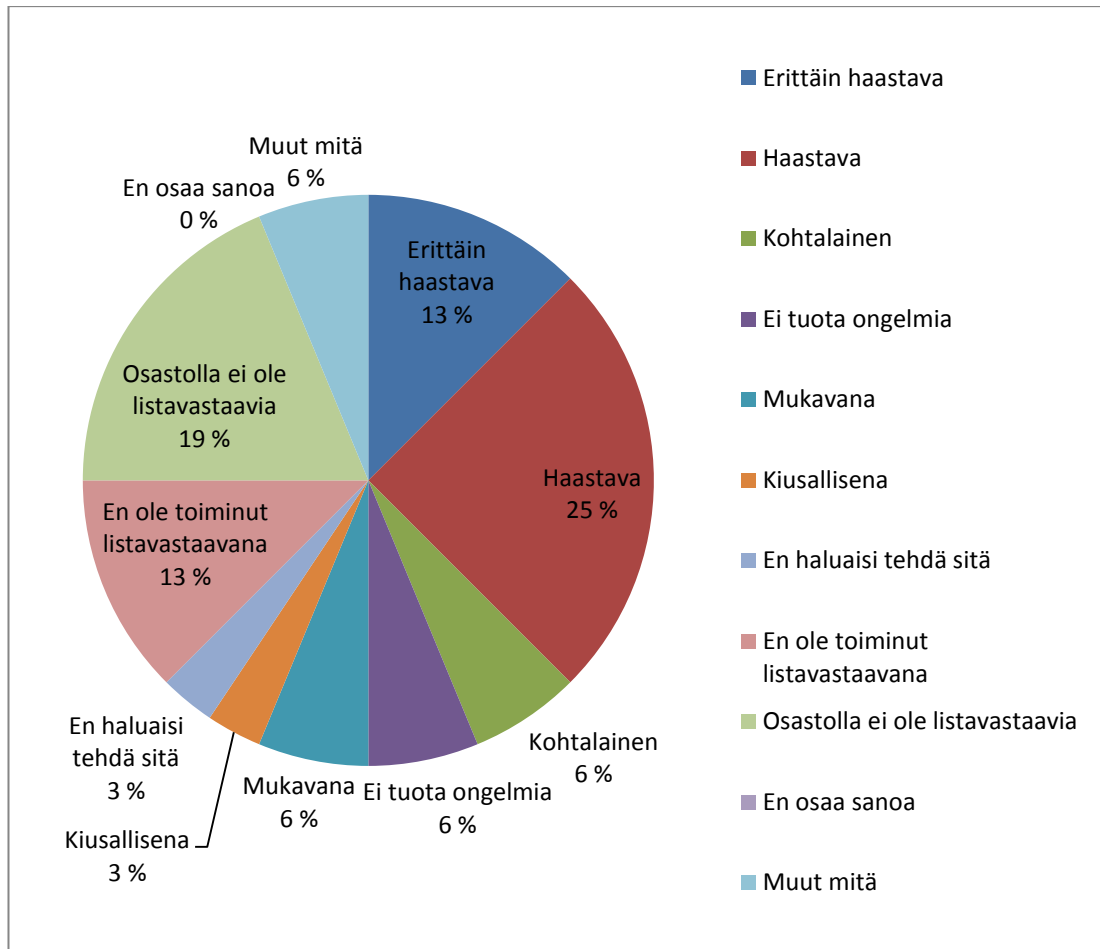


Kuvio 16. Työvuorojen tasapuolisuus

Kuviosta 16 nähdään, että aina ja usein vastanneista 50 % oli sitä mieltä, että työvuorolistat olivat tasapuolisia. Kuitenkin myös joskus, ei ja ei osaa sanoa vastanneista 50 % oli sitä mieltä, että autonomisen työvuorolistan mukaan työvuorot eivät aina olleet tasapuolisia.

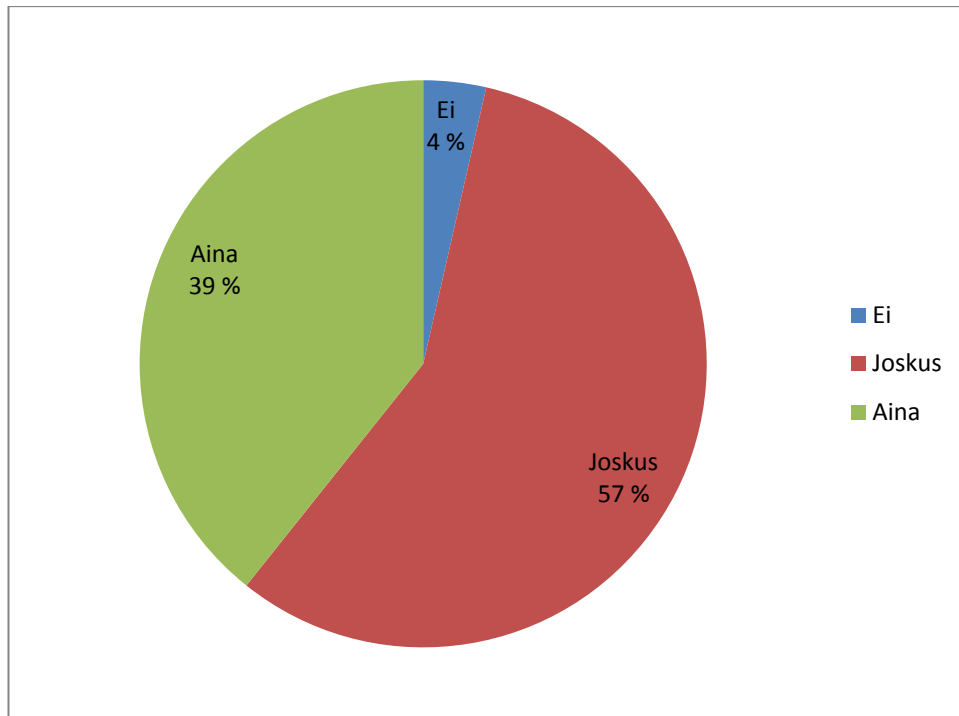
Kysyin vielä sitä, että jos olet sitä mieltä, että autonominen työaikasunnittelu ei tuo tasapuolisuutta työvuorolistoihin, niin mistä tämä johtuu ja miten se vaikuttaa työhyvinvointiin. Näissä vastauksissa näkyi selvästi jo edellä olevia asioita eli sitä, että toiset eivät jouta ja toiset joustavat. Lisäksi hiljaisemmat joutuivat kärsimään. Kateuskin mainittiin mm. siinä, että toisella olisi paljon parempi työvuorolista kuin toisella ja toiset tekivät aina ”parhaat vuorot”, joista sai enemmän rahaa. Aina kuitenkin työvuorolistaa tehdessä oli joku, joka oli enemmän tai vähemmän tyytyväinen työvuorolistaansa. Kuitenkin oli myös niitä, jotka olivat sitä mieltä, että työaika-autonominen työaikasunnittelu tuo työaikoihin tasapuolisuutta, kun jokainen saa itse tehdä työvuorolistansa.

- *”Jotkut työkaverit tuntuvat enemmän tai vähemmän olevan tyytyväisiä listoihinsa. Aina on joku, joka narisee.”*
- *”Samat henkilöt haluavat olla pyhät/ isot juhlapyhät vapaalla, tai siis tuntuu ainakin. Sijaiset ottavat ”parhaat vuorot”, eivät ole esim. juhannuksena töissä.”*
- *”Voi hiipiä kateus jos kaverilla paljon parempi lista.”*
- *”Toiset joustaa toiset ei, listavastaavat laittavat yöt.”*
- *”Joskus hiljaiset joutuvat kärsimään. Ja toisinaan esimies muuttaa listaa aina samojen ihmisten kohdalla.”*



Kuvio 17. Listavastaavana toimiminen

Kuviosta 17 nähdään, että yhteensä 44 % pitää listavastaavana toimimista erittäin haastavana, haastavana, kiusallisena ja ei haluaisi toimia listavastaavana. Listavastaavana ei ole toiminut 13 % vastanneista ja 19 % vastanneista on sellaisella osastolla töissä, jossa ei ole listavastaavia. Vastanneista yhteensä 18 % oli sitä mieltä, että listavastaavana toimiminen oli mukavaa, kohtalaista ja ei tuottanut ongelmia.



Kuvio 18. Kokeneet ja kokemattomat työntekijät

Kuviosta 18 nähdään, että vastanneista 96 % katsoivat joskus tai aina työvuorolistoja tehdessään, että työvuorossa olisi tasaisesti sekä kokeneita, että kokemattomia työntekijöitä.

Kysymyksiin 21 ja 22 kysymykseen ei vastannut 12 vastanneista. Nämä kaksi kysymystä analysoin sisällön analyysillä. Se, miten sisällön analyysin tein löytyy liitteestä yksi. Ensin kerron kysymyksestä 21 saamistani vastauksista.

Kysymys 21 koski sitä, mitkä asiat parantavat tai huonontavat työaika-autonomian hyvää toteutumista. Osa yläkategorioista löytyy sekä työaika - autonomiaa parantavasti vaikuttavista sekä huonontavista asioita. Näitä asioita käsittelem samassa kohdassa. Lisäksi näitä samoja asioita on tullut esille jo edellä olevissa muissa vastauksissa, joten tässä niistä vai lyhyesti.

Vastanneiden mielestä työaika-autonomiaan parantavasti vaikuttivat oma vaikutusmahdollisuus, työntekijöiden joustaminen, riittävä työntekijämäärä työvuoroissa, yhteistyön sujuvuus ja riittävä tiedottaminen. Vastanneiden mielestä huonontavasti vaikuttivat välinpitämättömyys toisia kohtaan, oma huono työaikasunnittelu, työnteki-



jän joustamattomuus, huono tai olematon yhteistyö, epätasa-arvoinen kohtelu ja työntekijöiden vähyys työvuoroissa.

Työaika - autonomiassa on tarkoituksena työntekijän oma vaikutusmahdollisuus omiin työaikoihinsa reunaehtojen puitteissa. Niin kuin edellä olevissa kysymyksissäkin on tullut esille, niin oma vaikutusmahdollisuus vaikuttaa työhyvinvointia parantavasti. Tämä johtuu mm. siitä, että kukaan muu ei voi tietää paremmin työntekijän omista tarpeista kuin hän itse. Työntekijä pystyy näin vaikuttamaan siihen, koska hänellä on vapaita ja kuinka hän haluaa olla töissä. Hän voi tavallaan valita enemmän niitä työvuoroja joista hän pitää. Omalla huonolla työaikasuunnittelulla on myös vaikutusta työhyvinvointiin huonontavasti, jos työntekijää ei ole koulutettu työlistojen tekemiseen tai hän ei ymmärrä muuten huolehtia työhyvinvoinnistaan ja jaksamisestaan.

Työntekijöiden hyvä joustaminen työvuorolistoja tehdessä on edellytys työvuorolistojen teon onnistumiselle. Kaikkien on pakko joskus joustaa ja ajatella toisia työntekijöitä. Aina ei voi ajatella vain itseään. Kenenkään työntekijän tarpeita ei saisi vähätellä, sillä esim. jokin harrastus voi olla toiselle todella tärkeää. Siksi onkin hyvä, että työntekijät usein oppivat muistamaan toistensa tarpeet ja toiveet. Näin kaikki voivat antaa toisille mahdollisuuden esim. harrastuksiin. Joustamista tarvitaan myös silloin, jos jollakin työntekijällä on ongelmia työyhteisössä tai yksityiselämässä. Tässäkin voidaan auttaa työaikojen suhteen, mutta tällainen mahdollisuus usein lähtee esimiehen ja työntekijän välisestä joustamisesta. Työntekijän joustamattomuus työaikasuunnittelussa kiristää helposti työntekijöiden välejä silloin, jos toiset joustavat ja toiset eivät milloinkaan. Tähän asiaan pitäisi esimiehen puuttua ja kertoa työaikasuunnittelun periaatteet.

Työntekijöiden riittävä määrä joka työvuorossa on tärkeitä, että työt saadaan tehtyä kunnolla ja turvallisesti. Liian vähäinen työntekijämäärä työvuorossa väsyttää työntekijöitä pitemmällä aikajaksolla. Työntekijöillä pitää olla myös tarvittava koulutus työvuoroon. Kaikki eivät esim. samassa työvuorossa voi olla uusia työntekijöitä tai opiskelijoita.

Yhteistyö työvuorolistojen tekemisessä tarkoittaa sitä, että työvuorolistoja tehdessä keskustellaan ja kysytään vaihdoista. Huono ja olematon yhteistyö työaikasuunnittelussa vie pohjan suunnittelulle. Jos kaikki tekevät työvuorolistaa vain niin, kuin itse haluavat ei työvuorolista voi olla hyvä ja kinaamista syntyy työntekijöiden kesken.

Välinpitämättömyys työaika-suunnittelussa voi olla esim. sitä, että mennään vaihtamaan työvuoroja toiselta kysymättä tai valitaan aina ne parhaimmat työvuorot. Lisäksi välinpitämättömyyttä voi kuvata myös se, että aina nopeammat tekevät työvuorolistat ensin ja toisille jää vain ne huonot työvuorot.

Epätasa-arvoinen kohtelu työntekijöitä kohtaan vaikuttaa esim. silloin jos listavas-taavat tai esimies vaihtavat työvuorolistaa tarkistaessaan aina vain samojen työvuoroja. Tai esimies mahdollistaa toisille työntekijöille enemmän kahden päivän vapaita peräkkäin kuin toisille.

Kysymys 22 käsitteli sitä, että mitkä asiat työaika-autonomiassa vaikuttavat parantavasti tai huonontavasti työhyvinvointiin. Tähän kysymykseen ei vastannut seitsemän vastanneista. Tämän kysymyksen käsittelen samalla tavalla kuin edellä olevan. Vastauksissa oli paljon jo edellä kerrottua, joten jätän ne tässä kohtaa pois.

Vastanneiden mielestä työhyvinvointiin parantavasti vaikuttivat hyvä suunnittelu, työaikojen ergonomisuus, tarpeeksi työntekijöitä vuorossa ja työkavereiden huomioiminen. Huonontavasti taas vaikuttivat liian vähäinen koulutus, paljon iltatöitä ja työkavereiden huomioimattomuus.

Hyvä suunnittelu työlistoissa parantaa työhyvinvointia. Suunnittelun onkin hyvä läheteä työntekijän omista tarpeista ja toiveista. Työntekijälle pitäisi antaa mahdollisuus toteuttaa ergonomista työaikasuunnittelua. Työaikojen ergonomisella suunnittelulla monet työntekijät jaksavat paremmin työssä ja työtulokset paranevat.

Liian vähäinen koulutus vaikuttaa työhyvinvoinnissa siihen, että työntekijä tuntee työn vaikeaksi ja saattaa stressaantua työtä tehdessään, kun vaatimustaso on osaamiseen nähden liikaa.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

### 6.1 Tulosten tarkastelu

Tutkimustuloksista kävi ilmi se, että työntekijät toivoivat työaika-suunnitteluun hyvää perehdytystä jo ennen työvuorolistojen ensimmäistäkään tekemistä. Lisäksi ker- tausta aina välillä pidettiin hyvänä. Tärkeämpänä opettamisessa pidettiin esimiehen tai jonkun ulkopuolisen tahon koulutusta, ei niinkään toisen työntekijän opastusta.

Moni piti työvuorolistojen tekemistä hankalana ja suuremmaksi syyksi tässä pidettiin joustamattomuutta. Joustamaan oli kuitenkin joissakin tapauksissa pakko ryhtyä, jos oli esim. sairaslomia tai työvuoroon oli pakko saada tarvittava työntekijämäärä. Le- von (2010, 34) opinnäytetyön ryhmähaastattelussa oli myös maininta siitä, että työn- tekijät eivät joustaneet tarpeeksi ja osa taas joustaa aina.

Hankalana pidettiin myös sitä, että yhteistyö ja kommunikointi toisten työntekijöiden kanssa ei aina sujunut ja työvuoroja vaihdettiin ilman toiselta työntekijältä kysymät- tä. Myös Levon (2010, 34) haastatteluista kävi ilmi, että kun työvuosuunnittelu aloi- tettiin, neuvottelutaidot työntekijöiden välillä olivat huonot, mutta myöhemmin ne olivat kuitenkin parantuneet. Samoin on todennut myös Heikkilä (2006) tutkimuksis- saan.

Haasteellisena omassa tutkimuksessani pidettiin myös sitä, että ne työntekijät, jotka kerkisivät ensiksi tekemään työvuorolistansa, saivat kaikki ”parhaimmat” vuorot ja toiset joutuivat tyytymään vain huonoihin. Myös Levon (2010, 40) tutkimuksessa huomattiin ongelmallisena se, että poissaoleva työntekijä sai usein jäljelle jäävät työ- vuorot, jotka sitten olivatkin todella huonot. Tähän haluttiin Levon tutkimuksessa kehittämistä.

Tutkimuksesta huomattiin myös se, että monet työntekijät pitivät työvuorolistojen tekemistä aikaa vievänä ja vaikeana työaikana. Tämä sama asia oli todettu myös Le- von (2010, 40) sekä Koivumäen ym.(2005) tutkimuksessa. Kuitenkin hänen tutki- muksestaan tuli ilmi myös se, että työvuorolistojen tekeminen omalla ajalla ei saanut

kannatusta. Levon tutkimuksessa toivottiin myös sitä, että mahdollisimman moni olisi samaan aikaan tekemässä työvuorolistaansa. Tämä auttaisi esim. tasapuolisuudessa.

Työvuorosuunnittelu vaikutti positiivisesti yksityiselämän ja harrastusten toteuttamisessa. Vastajat pitivät tärkeänä sitä, että oli mahdollisuus suunnitella omat menonsa ja laittaa työvuoronsa sen mukaan. Tämä samainen asia todettiin myös Levon (2010, 35) haastatteluissa, joissa kerrottiin, että työntekijöiden jaksaminen ja yksityiselämän ja työelämän sovittaminen yhteen oli parantunut. Levon tutkimuksessa kerrottiin myös, että työntekijät pystyivät muutenkin vaikuttamana paremmin omiin työvuoroihinsa.

Lisäksi työvuorolistojen tekemisessä hyvänä puolena pidettiin myös sitä, että useimmin nämä kolme toivomusta joka työvuorolistassa toteutui ja auttoi näin elämän suunnittelua. Työvuorolistojen teko itse, ei vaikuttanut myöskään siihen, että olisi joutunut tekemään jotakin työvuoroa enemmän kuin toiset. Työvuorolistoja pidettiinkin tasapuolisina.

Vastanneista suurin osa ei myöskään katsonut sitä, kuka oli työparina työvuorossa, mutta osa katsoi sitäkin. Tämä johtui siitä, että haluttiin, että joka vuorossa olisi osaavia ja juuri tulleita työntekijöitä vuorossa. Lisäksi toisten työntekijöiden ”kemi-at” eivät vain sopineet toisiinsa ja sitä pidettiin stressaavana.

Monet vastanneista olivat olleet sellaisessa työpaikassa töissä, missä esimies oli tehnyt työvuorolistat. He olivat sitä mieltä, että autonominen työvuorosuunnittelu oli parempi ja eivät halunneet esimiehen tekemää työvuorolistaa.

Listavastaavana toimiminen ei ollut omassa tutkimuksessani vastanneiden mieleen. Tämä kävi myös ilmi Levon (2010, 38) haastatteluista, jossa todettiin, että listavastaavien työnkuvaa pitäisi selkeyttää ja tuoda selvästi esille, mitkä tehtävät listavastaavalle kuului.

Tulokset eivät yllättäneet opinnäytetyön tekijää, sillä olin esimiesharjoittelussa yhdellä näistä tutkimistani paikoista. Harjoittelussa sain kokea sitä arkea, mitä työnteki-

jät joutuivat kokemaan tehdessään työvuorolistojaan työn ohessa ja samalla kuulin monia asioita, mitkä tässä tutkimuksessa tulikin esille. Lähdin kuitenkin tekemään tutkimusta tyhjältä pöydältä niin, että en antanut näiden kuulemieni asioiden vaikuttaa tutkimustuloksiin. Tehdessäni opinnäytetyötä en enää ollut töissä kyseisessä paikassa. Tuloksiin vaikuttivat vain ne asiat, mitkä sain vastauksina kysymyslomakkeista. En myöskään lähtenyt huonontamaan tai parantamaan tuloksia. Saadut tutkimustulokset olivat samankaltaisia kuin muidenkin tutkijoiden samaa aihetta koskevat tutkimukset ja niistä saadut tulokset. Näin voidaankin ajatella, että tutkimus oli onnistunut.

Tämän opinnäytetyön aiheen ja tekemisen kautta halusin itse oppia työaika-autonomisen työvuorosuunnittelun vaikutuksesta työhyvinvointiin sekä mahdollisuudesta esimiehenä tukea työntekijöitä sen tekemisessä.

## 6.2 Eettisyys

Tutkimuksen eettisyys lähti liikkeelle siitä, että pyysin luvan tutkimukseen Marketta Roinistolta. Lisäksi näytin hänelle myös opinnäytetyön suunnitelman, jonka hän hyväksyi.

Kyselylomakkeessa oli alussa kirje, jossa kerroin, mikä oli tutkimustavoitteena ja kuinka kyselylomakkeeseen vastataan, sekä siitä, että jokaisella pitkäaikaisella työntekijällä oli mahdollisuus halutessaan vastata kysymyksiin. Kyselylomakkeissa otin huomioon sen, että vastaajat eivät ole tunnistettavissa. Vastaaminen tapahtui nimettömänä.

Laittaessani tekstiin esimerkkejä vastauksista otin huomioon sen, että lainauksista ei saanut selville, kuka on vastaaja. Lisäksi se, että käsittelin kaikkien osastojen vastauksia yhdessä, ei eri osaston työntekijöiden vastauksetkaan erottunut.

Alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen jätin esimiesten vastaukset pois, sillä niistä olisi saanut selville, mitä kukin esimies oli tuonut esille. Tämä johtui siitä, että vastanneita esimiehiä oli kolme ja jokainen oli eri osastolta. Kerroin asiasta myös Marketta Roinistolle ja hän oli asiasta samaa mieltä.

Tutkimuksen aineistoa käsittelin niin, että ne eivät olleet milloinkaan kenenkään muun nähtävissä. Tutkimuksen tulosten ja opinnäytetyön valmistuttua hävitin nämä aineistot. Vastanneiden henkilöllisyyttä en myöskään itse pystynyt selvittämään, sillä vastaukset olivat usealta eri osastolta, enkä tuntenut kuin yhden osaston henkilökuntaa.

Keskustelin työntekijöiden kanssa alustavasti opinnäytetyöstäni ja sen aiheesta ollessani johtamis- ja kehittämisharjoittelussa. Tutkimusaiheesta oltiin kiinnostuneita ja toivottiin, että tällä konstin saataisiin työaikasuunnitteluun parannusta. Tutkimukseen osallistuminen ja vastaaminen olivat vapaaehtoista. Kannustuksena osallistumiseen oli, että kyselylomakkeeseen sai vastata työaikana sekä arpajaiset.

### 6.3 Luotettavuus

Mielestäni kaikkien tutkimusten lähtökohtana pitäisi olla luotettavuus ja rehellisyys. Tutkimusten pitää noudattaa hyviä normeja ja noudattaa niitä koskevia ohjeita. Myös muiden tutkimuksia ei saa kopioida ilman lupaa. Tutkimuksen aloittamisessa on myös huomioitava erilaisten lupien hankkiminen.

Luotettavuus tutkimuksissa tarkoittaa sitä, että teksti on selvää, helppolukuista ja tieto on ajan tasalla. Lisäksi tietoa on otettu monelta eri taholta ja käytetty hyviä lähteitä, jotka ovat mahdollisimman uusia. Lähteet tulee merkitä myös hyvin. Tulokset pitää selvittää niin hyvin, että lukija ymmärtää, miten tutkimus on tehty ja mitä mahdollisia ongelmia tutkimuksessa on voinut olla.

Kvantitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan mitata reliabiliteetin ja validiteetin kautta. Reliabiliteetin mukaan tulokset pitäisi olla pysyviä ja tutkimukset tulosten pitäisi olla samat, jos tutkimus suoritetaan samalla tavalla. Uskonkin, että jos tutkimuskohteena olevilta työntekijöiltä joku muu kysyisi samoja asioita, niin tutkimustuloksiksi saataisiin aivan samat.

Tutkimustuloksien luotettavuuteen saattoi vaikuttaa se, miten minä itse ymmärsin avoimien kysymysten vastaukset ja miten vastaaja oli ymmärtänyt kysymykset. Suljetuissa kysymyksissä, joissa oli vastausvaihtoehto valmiina, ei tätä ongelmaa syntynyt.

Luotettavuutta lisäsi tässä tutkimuksessa se, että vertasin saamiani tuloksia samaa aihetta koskevaan kirjallisuuteen ja erilaisiin tutkimuksiin. Lisäksi käytin tutkimuksessa esimerkkeinä vastauksistani saamiani lainauksia.

## LÄHTEET

- Baljaskin, P., Ronkkainen, A. & Ronkkanen, T. 2011. Työaika-autonomian käyttöönotto Rantasalmen vuodeosastolla ja Savonlinnan terveystieteiden keskuksen vuodeosasto kahdella. Opinnäytetyö. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma. YAMK
- Hakola, T., Hublin, C., Härmä, M., Kandolin, I., Laitinen, J. & Sallinen, M. 2007. Toimivat ja terveet työajat. 2., uudistettu painos. Vammalan kirjapaino. Työterveyslaitos. Helsinki
- Hakola, T. & Kalliomäki-Levanto, T. 2010. Työvuorosunnittelu hoitoalalla. Työterveyslaitos. Sastamala: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Hakola, T., Kandolin, I., Härmä, M. & Sallinen, M. 1994. Vuorotyön ergonomiset kriteerit. Ergonomiatiedote 4/1994: 10–16.
- Heikkilä, A. 2006. Yhteisöllisyys työaika-autonomiata toteuttavissa työntekijöiden kokemana. Pro gradu – tutkielma. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Viitattu 23.10.2014. <https://tampub.uta.fi>
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2000. Tutki ja kirjoita. 5. painos. Helsinki: Tammi
- Hämäläinen, P., 2005. Ihmisen kokoinen työyhteisö. Avaimia hyvään vuorovaikutukseen. Hämeenlinna: Karisto Oy.
- Härmä, M. & Sallinen, M. 2008. Hyvä uni - Hyvä työ. Työterveyslaitos. Vammalan kirjapaino Oy.
- Ilmarinen, J. 2008. Ikääntyvän työvoiman työkyvyn ylläpitäminen. Teoksessa E. Heikkinen & T. Rantanen (toim.) Gerontologia. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy, 487–500.



- Kankkunen, P. & Kauhanen, P. 2014. Työaika-autonomia työhyvinvointia edistävänä tekijänä. Työaika - autonomia tutuksi tietokansion ja esitystilaisuuksien toteuttaminen. Opinnäytetyö. Savonia ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Viitaten 22.10.2014. <https://www.theseus.fi>
- Karjalainen, T. 2004. Esimiestaitojen tärkeys, hallinta ja kehitystarpeet. Pro gradu - tutkielma. Helsingin yliopisto. Kasvatustiede.
- Kuntatyönantajat www-sivut. 2014. Kunnallinen työmarkkinalaitos. Työhyvinvoinnin toimintalinjat ja hyvät käytännöt -suositus kunta-alalle. Viitaten 22.10.2014. <http://www.kuntatyonantajat.fi>
- Koivumäki, M., Aschan, H., Kasanen, R., Sinivaara, M. & Vihersalo, M. 2005. Työaika autonomialla kohti työhyvinvointia: Tutkimus ja kehittämishanke HYKS, Jorvin sairaalassa ja Espoon kaupungin vanhusten palvelussa. Loppuraportti. Hyks, Jorvin Sairaala, julkaisu sarja B 03/2005
- Levo, M. 2010. Työaika-autonomialla työhyvinvointia. Ylempi AMK-opinnäytetyö. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Diak Länsi Pori.
- Uimi, J. 2012. Kirjallisuuskatsaus tiimityöstä. Opinnäytetyö. Laurea Ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma.
- Otava, L. & Ahola, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. 2. painos Helsinki: WSOYpro.
- Palokari, S. 2013. Armollinen itseuri. PS-kustannus. Juva: Bookwell Oy.
- Rauhamo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. 2. uudistettu painos. TTK. Porvoo: Bookwell Oy.
- Rauhamo, P. 2009. Työhyvinvoinnin portaat. Työkirja. 2. painos. Työturvallisuuskeskus TKK. Edita Prima Oy.

- Sairaanhoidajaliiton www-sivut. 2014. Viitaten 22.10.2014.  
<https://www.sairaanhoidajaliitto.fi>
- Sastamalan perusturvakuntayhtymä 2008. Henkilöstöstrategia.
- Silvennoinen, M. 2004. Vuorovaikutuksen avaimet. Talentum. Helsinki.
- Sinivaara, M. & Aschan, H. 2008. Työaika-autonomia - Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu-malli. Teoksessa Koponen, L & Hopia (toim.) Verovoimainen terveydenhuolto. Hoitotyön vuosikirja 2008. Sairaanhoidajaliitto: Suomen Graafiset palvelut Oy, 101–116
- Sinivaara, M. & Koivumäki M. 2003. Työaika - autonomia työn hallinnan edistäjänä. Sairaanhoidaja. Vsk. 76.12.
- Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut. 2014. Viitaten 1.11.2014.  
<http://www.puhutaanpalkoista.fi>
- Superliiton www-sivut. 2014. Viitaten 28.9.2014.  
<https://www.jokurajajoustamisella.fi>
- Tehyn www-sivut. 2014. Jaksotyö ja työvuorosuunnittelu. Suomen kättilöliiton Ole hyvä esimies- hoitotyön johtajille. Viitaten 31.10.2014.  
<http://www.suomenkatiloliitto.fi>
- Tehyn www -sivut. 2014. Työaikaergonomia ja työaika - autonomia. Työn ja vapaa - ajan yhteensovittaminen. Viitaten 23.10.2014.  
<http://www.alavenyliikaa.fi>
- Työterveyslaitoksen www -sivut. 2014. Viitaten 28.9.2014. <http://www.ttl.fi>
- YSA. Yleinen suomalainen asiasanasto. 2014. Viitaten 18.7.2014.  
<http://vesa.lib.helsinki.fi>

**A. Työaika-autonomian toteutumista parantavat**

**Alkuperäisilmaisuja**

- ☐”..mahdollisuus tehdä haluamiansa vuoroja..”
- ☐”..suunnitella menoja..”
- ☐”..kaikki työntekijät joustavat, jos tarve vaatii..”
- ☐”..kaikki tekevät kaikkia vuoroja..”
- ☐”..listaa katsotaan kokonaisuutena..”
- ☐”..otetaan huomioon mihin vuoroihin tarvitaan väkeä..”
- ☐”..tehtäisi listaa enemmän yhdessä pohtien..”
- ☐”..sovittaisiin joskus yhdessä vuorot..”
- ☐”..mahdollisimman moni olisi tekemässä yhtä aikaa..”
- ☐”..jokaisen hoitajan vastuulla oma hyvinvointi..”
- ☐”..huomioida tietysti muut..”
- ☐”..listassa kerrottu koska pitää olla valmiina..”

**Pelkistetty ilmaisu**

- oma valinta
- oma valinta
- kaikki joustavat
- kaikkia vuoroja
- lista kokonaisuutena
- vuorojen tarve
- yhdessä pohtien
- sovitaan yhdessä
- tekemässä yhtä aikaa
- oma hyvinvointi
- huomioida muut
- kerrottu koska valmiina

**Aineiston ryhmittely**

**Pelkistetty ilmaisu**

- oma valinta
- oma hyvinvointi
- kaikki joustavat
- kaikkia vuoroja
- lista kokonaisuutena
- vuorojen tarve
- yhdessä pohtien
- sovitaan yhdessä
- tekemässä yhtä aikaa
- huomioida muut
- kerrottu koska valmiina

**Alakategoria**

- oma työhyvinvointi
- joustaminen
- työvuoron tarve
- yhteistyö
- tiedottaminen

## **Aineiston abstrahointi**

### **Alakategoria**

Oma työhyvinvointi  
Joustaminen  
Työvuoron tarve  
Yhteistyö  
Tiedottaminen

### **Yläkategoria**

Oma vaikutusmahdollisuus  
Työntekijöiden joustaminen  
Riittävä työntekijämäärän työvuoroissa  
Yhteistyön sujuvuus  
Riittävä tiedottaminen

### **Yläkategoria**

Oman vaikutusmahdollisuus  
Työntekijöiden joustaminen  
Riittävä työntekijämäärä työvuoroissa  
Yhteistyön sujuvuus  
Riittävä tiedottaminen

## **B. Työaika-autonomian toteutusta huonontavat**

### **Alkuperäisilmaisuja**

”..muista piittaamattomat listantekijät..”  
”..työntekijät valitsevat enemmän viikon loppuöitä..”  
”.. ja valitsevat tutun kaverin..”  
”..työntekijöiden itsekkyyd..”  
”..ettei katsota ollenkaan muiden vuoroja..”  
”..joustamattomuus huonontaa hyvää toteutumista..”  
”..työyhteisö ei keskustele vaihdoista listaa tehdessä..”  
”..epätasa-arvo..”  
”..eivät saisi hyväksyä toisille pelkkiä aamuvuoroja..”  
”..jotkut eivät halua joustaa vuoroistaan..”  
”..eivät tee vaihdoksia tarpeen mukaan..”  
”..mahdollisuus kuunnella/parantaa...työssäjaksamista..”

### **Pelkistetty ilmaisu**

- piittaamattomat  
- oma valinta  
- oma valinta  
- itsekkyyd  
- ei katsota  
- joustamattomuus  
- ei keskustele  
- epätasa-arvo  
- eivät saisi hyväksyä toisille  
- eivät halua joustaa  
- eivät tee vaihdoksia  
- mahdollisuus parantaa

☐”..kaikki ei jousta ikinä..”	- ei jousta ikinä
☐”..osa tekee aina ”samalla kaavalla” listan..”	- samalla kaavalla
☐”..ei yhtään katsota mikä vuoro pitäisi..”	- ei yhtään katsota
☐”..kun kaikki ei jousta vuorollaan, tasapuolisesti..”	- ei jousta vuorollaan
☐”..kun listaa muutellaan kysymättä itse työntekijältä..”	- muutetaan kysymättä
☐”.. jos esimies vaihtaa aina samojen ihmisten vuoroja.. ”	- esimies vaihtaa
☐”..tarvittava, riittävä henkilöstömäärä..”	- riittävä henkilöstömäärä
☐”..koulutettu riittävä henk. kunta..”	- koulutettu
☐”..äkilliset muutokset listanteon loppuvaiheessa..”	- äkilliset muutokset

### **Pelkistetty ilmaisu**

- piittaamattomat
- itsekkyyys
- ei katsota
- ei yhtään katsota
- oma valinta
- samalla kaavalla
- joustamattomuus
- eivät halua joustaa
- eivät tee vaihdoksia
- ei jousta ikinä
- ei jousta vuorollaan
- ei keskustele
- muutetaan kysymättä
- esimies vaihtaa
- äkilliset muutokset
- epätasa-arvo
- eivät saisi hyväksyä toisille
- mahdollisuus parantaa
- riittävä henkilöstömäärä
- koulutettu

### **Alakategoria**

- välinpitämättömyys
- oma valinta
- joustamattomuus
- yhteistyö
- epätasa-arvo
- henkilökunnan vähyys

## **Aineiston abstrahointi**

### **Alakategoria**

Välinpitämättömyys  
Oma valinta  
Joustamattomuus  
Yhteistyö  
Epätasa-arvo  
Henkilökunnan vähyys

### **Yläkategoria**

Välinpitämättömyys toisia kohtaan  
Oma huono työaika suunnittelu  
Työntekijän joustamattomuus  
Huono tai olematon yhteistyö  
Epätasa-arvoinen kohtelu  
Työntekijöiden vähyys työvuoroissa

### **Yläkategoria**

Välinpitämättömyys toisia kohtaan  
Oma huono työaika suunnittelu  
Työntekijän joustamattomuus  
Huono tai olematon yhteistyö  
Epätasa-arvoinen kohtelu  
Työntekijöiden vähyys työvuoroissa

## **A. Parantavasti työhyvinvointiin vaikuttavat**

### **Alkuperäisilmaisuja**

☐”..mahdollisuus tehdä haluamiansa vuoroja..”  
☐”..suunnitella menoja..”  
☐”..tarpeeksi paljon väkeä työvuoroissa..”  
☐”..saa yleensä suunnilleen sellaisen listan kun tykkää..”  
☐”..saa edes hieman katsoa työvuoroja..”  
☐”..kun työntekijät kuuntelevat toisiaan..”  
☐”.. ja osaavat ajatella tasapuolisesti... ”  
☐”..kun on oppinut muistamaan muiden toiveita  
☐”..ergonomisuus auttaa jaksamiseen ja päinvastoin..”

### **Pelkistetyt ilmaisut**

- haluamiansa vuoroja  
- suunnitella  
- tarpeeksi väkeä  
- suunnitella sellaisen listan  
- hieman katsoa työvuoroja  
- kuuntelevat toisiaan  
- ajatella tasapuolisesti  
- oppinut muistamaan  
- ergonomisuus auttaa

☐”..mahdollisuus välttää tämän alan iltavuorot..”

- mahdollisuus välttää

☐”.. nyt välttyy enemmän yhden päivän vapailta.. ”

- yhden päivän vapailta

### **Pelkistetty ilmaisu**

- haluamiansa vuoroja
- suunnitella
- mahdollisuus välttää
- suunnitella sellaisen listan
- hieman katsoa työvuoroja
- ergonomisuus auttaa
- yhden päivän vapailta
- tarpeeksi väkeä
- oppinut muistamaan
- kuuntelevat toisiaan
- ajatella tasapuolisesti

### **Alakategoria**

suunnittelu

ergonomisuus

työntekijöiden määrä

toisten huomioiminen

### **Alakategoria**

Suunnittelu

Ergonomisuus

Työntekijöiden määrä

Toisten huomioiminen

### **Yläkategoria**

Hyvä suunnittelu

Työaikojen ergonomisuus

Tarpeeksi työntekijöitä vuorossa

Työkavereiden huomioiminen

### **Yläkategoria**

Hyvä suunnittelu

Työaikojen ergonomisuus

Tarpeeksi työntekijöitä vuorossa

Työkavereiden huomioiminen

## B. Huonontavasti työhyvinvointiin vaikuttavat

### Alkuperäisilmaisuja

- ☐”..että on liian paljon kouluttamatonta henkilökuntaa..”
- ☐”..lähihoitajien vastuulle jää enemmän töitä..”
- ☐”..hoitoapulaiset eivät saa tehdä kaikkea..”
- ☐”..eikä niin, että jollain on paljon esim. iltoja..”
- ☐”..henkilöitä, että eivät tule keskenään toimeen..”
- ☐”..lista muuttuu ihan täysin joskus..”
- ☐”..toiveita ei huomioida..”
- ☐”..ei kysytä muutoksista..”
- ☐”..ei olla avoimia..”
- ☐”..ei huomioida toisia hoitajia..”

### Pelkistetyt ilmaisut

- paljon kouluttamatonta
- jää enemmän töitä
- eivät saa tehdä
- paljon iltoja
- eivät tule toimeen
- lista muuttuu
- ei huomioida
- ei kysytä
- ei avoimia
- ei huomioida

### Pelkistetyt ilmaisut

- paljon kouluttamatonta
- jää enemmän töitä
- eivät saa tehdä
- paljon iltoja
- eivät tule toimeen
- ei huomioida
- ei kysytä
- ei avoimia

### Alakategoria

- kouluttamattomuus
- iltatyöt
- huomioimattomuus

### Alakategoria

- Kouluttamattomuus
- Iltatyöt
- Huomioimattomuus

### Yläkategoria

- Liian vähäinen koulutus
- Paljon iltatöitä
- Työkavereiden huomioimat-  
tomuus



## **Yläkategoria**

Liian vähäinen koulutus

Paljon iltatöitä

Työkavereiden huomioimattomuus

## KYSELYKAAVAKE AUTONOMISEN TYÖVUOROSUUNNITTELUN VAIKUTUKSESTA TYÖHYVINVOINTIIN

Teen Geronomi AMK lopputyötä koskien autonomista työvuorolistaa. Ajatuksena tutkia sitä, kuinka hyvin tällaisen listan tekeminen toimii työpaikalla ja mitä haasteita se tuo tullessaan. Lisäksi mietin sitä, miten tällä työvuorosuunnittelulla voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin.

Kyselyn toteutan siten, että jokaisella työntekijällä on mahdollisuus vastata kysymyksiin. **Kysymyksiin vastaamiseen saa käyttää työaika!** Vastausaikaa on **kesäkuun 2 päivään asti**. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja nimettöminä, eli missään vaiheessa ei tule esille se, mitä ketäkin on vastannut. Saamani vastaukset ja kyselylomakkeet tulen hävittämään opinnäytetyön valmistuttua. Siksi toivonkin, että mahdollisimman moni vastaisi ja näin saataisiin mahdollisiin autonomista työvuorolistan tekemistä vaikuttaviin ongelmiin ratkaisuja. Näistä vastauksista teen taulukot, joita sitten käsitelen saamani teorian tiedon ja aikaisempien autonomista työvuorosuunnittelua käsittelevien tutkimusten perusteella.

Vastaukset viedään suljetussa kirjekuoressa oman osaston esimiehelle, joka palauttaa määräpäivään mennessä tulleet kirjekuoret sisäisessä postissa Punkalaitumen Kaisankodille, josta haen ne kesäkuun ensimmäisellä viikolla.

Vastanneiden kesken teen arvannon osastoittain. Arvonta suoritetaan niin, että kun kyselykaavakkeen palauttaa sovittuun paikkaan suljetussa kirjekuoressa, voi sen jälkeen kirjoittaa tyhjälle paperille nimensä ja osaston missä on töissä. Tämä paperi laitetaan suljettuun laatikkoon, jonka aukaisen kesäkuun alussa ja suoritan arvannon. Arpavoitot toimitan osastoille.

Kiitos vastauksista jo etukäteen

Minna Vesaniemi

Vanhustyö

Geronomi amk, Pori

## **TAUSTATIETOJA**

### **1. SUKUPUOLI**

1 Nainen

2 Mies

### **2. IKÄ**

1 alle 20 - 30 vuotta

2 30 - 40 vuotta

3 40 - 50 vuotta

4 50 ja yli

### **3. TYÖPAIKKA**

1 Anninpirtti

2 Jussinkoti

3 Taimitupa

#### **4. OLETKO SAANUT OPASTUSTA TYÖVUOROLISTOJEN TEKEMISEEN**

- 1 en yhtään
- 2 hieman
- 3 kohtalaisesti
- 4 hyvin
- 5 kiiteltävästi
- 6 en osaa sanoa

Minkälaista opastusta olet saanut?

---

---

---

---

Minkälaista opastusta olisit halunnut? Tai haluaisit lisää?

---

---

---

---

#### **5. MITEN KOET TYÖVUOROLISTOJEN TEKEMISEN**

- 1 erittäin hankalana
- 2 hankalana
- 3 kohtalaisen helppona
- 4 helppona
- 5 erittäin helppona
- 6 en osaa sanoa

Mitkä tekijät koet hankalaksi? Miten nämä tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin?

---

---

---

---

Mitkä tekijät koet helpoksi? Miten nämä tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin?

---

---

---

---

## **6. HUOMIOIDAANKO 3 TOIVEPÄIVÄÄ**

- 1 ei huomioida
- 2 melkein aina
- 3 aina
- 4 en osaa sanoa

Jos ei ole huomioitu, miksi ei ole ja miten ei ole huomioitu? Miten tämä vaikuttaa työhyvinvointiin?

---

---

---

---

## **7. JOUDUTKO JOUSTAMAAN TYÖVUOROISSA VAIKKA ET HALUAISI**

- 1 aina
- 2 usein
- 3 harvoin
- 4 en koskaan
- 5 en osaa sanoa

Jos olet joutunut joustamaan, miksi? Miten tämä vaikuttaa työhyvinvointiin?

---

---

---

---

**8. TULEVATKO SUUNNITELTAVAT LISTAT  
TARPEEKSI AJOISSA TYÖSTETTÄVIKSI**

- 1 ei
- 2 joskus
- 3 usein
- 4 aina
- 5 en osaa sanoa

Jos ei, niin mistä asioista luulet, että tämä johtuu? Miten se vaikuttaa työhyvinvointiin?

---

---

---

---

**9. PYSTYTKÖ NOUDATTAMAAN ERGONOMISTA  
TYÖAIKAA JA TEKEMÄÄN TYÖLISTASI SEN MUKAAN**

- 1 en
- 2 joskus
- 3 usein
- 4 aina
- 5 en osaa sanoa

6 en halua noudattaa ergonomista työaikaa

Jos et pysty, mistä tämä sinusta johtuu? Miten tämä vaikuttaa työhyvinvointiin?

---

---

---

---

**10. JOUDUTKO MIELESTÄSI TEKEMÄÄN**

**JOTAKIN TYÖVUOROA ENEMMÄN KUIN JOKU TOINEN**

- 1 aamuvuoro
- 2 iltavuoro
- 3 yövuoro
- 4 joku muu vuoro, mikä? \_\_\_\_\_

Mistä luulet, että tämä johtuu? Miten tämä vaikuttaa työhyvinvointiin?

---

---

---

---

**11. HUOMIOITKO TYÖLISTAA TEHDESSÄSI  
KUKA ON MAHDOLLINEN TYÖPARISI  
KYSEISESSÄ TYÖVUOROSSA**

- 1 en
- 2 joskus
- 3 aina
- 4 en osaa sanoa
- 5 en halua sanoa

Jos huomioit, miksi? Miten tämä vaikuttaa työhyvinvointiin?

---

---

---

---

## 12. MISTÄ TYÖVUOROSTA PIDÄT ENITEN

- 1 aamuvuoro
- 2 iltavuoro
- 3 yövuoro
- 4 jokin muu mikä? \_\_\_\_\_
- 5 en osaa sanoa

Miksi? Mitä vaikutusta sillä on työhyvinvointiin, että voisit tehdä näitä työvuoroja enemmän?

---

---

---

---

## 13. MISTÄ TYÖVUOROSTA PIDÄT VÄLITEN

- 1 aamuvuoro
- 2 iltavuoro
- 3 yövuoro
- 4 jokin muu mikä? \_\_\_\_\_
- 5 en osaa sanoa



Miksi? Mitä vaikutusta sillä on työhyvinvointiin, että voisit tehdä näitä työvuoroja vähemmän?

---

---

---

**14. OLETKO OLLUT TYÖPAIKASSA,  
JOSSA ESIMIES ON TEHNYT TYÖLISTAT**

- 1 kyllä
- 2 en

Jos olet ollut työpaikassa, missä esimies on tehnyt kokonaan työlistat vastaa seuraaviin kahteen kysymykseen, jos et, voit ohittaa nämä kysymykset ja siirtyä kysymykseen 18.

**15. KUMPI TYÖVUOROLISTA SINUN MIELESTÄSI  
TOIMII PARHAITEN**

- 1 autonominen työvuorolista
- 2 esimiehen tekemä työvuorolista

Valitsit kumman tahansa, miksi juuri se toimii mielestäsi paremmin? Miten se vaikuttaa sinun mielestäsi työhyvinvointiin?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**16. HALUAISITKO, ETTÄ ESIMIES TEKISI LISTAT  
KOKONAAN**

- 1 en
- 2 kyllä
- 3 en osaa sanoa

Miksi et?

---

---

Miksi kyllä?

---

---

**17. MITKÄ ASIAT OVAT SINUN MIELESTÄSI TYÖHYVINVOINNIN  
KANNALTA *KOLME* TÄRKEINTÄ ASIAA, JOILLA ON  
VAIKUTUSTA SIIHEN MITEN MERKITSET/TEET  
TYÖVUOROLISTAASI TYÖPÄIVÄT**

**Ympyröidään vain kolme!**

- 1 työkaverit/työvuorossa olevat
- 2 palkka/lisät
- 3 helpommat työpäivät
- 4 lomat
- 5 terveys
- 6 yksityiselämä
- 7 työmatka
- 8 joskus vain pakko pistää kyseinen työvuoro
- 9 vastuuvuorot
- 10 asiakkaat/omaiset
- 11 kylvetykset
- 12 muu mikä? \_\_\_\_\_

**18. OVATKO TYÖVUOROT SINUN MIELESTÄSI  
TASAPUOLISIA AUTONOMISEN  
TYÖVUOROLISTOJEN TEKEMISEN VUOKSI**

- 1 ei
- 2 joskus
- 3 usein
- 4 aina
- 5 en osaa sanoa

Miksi ei? Vaikutus työhyvinvointiin?

---

---

---

Miksi on? Vaikutus työhyvinvointiin?

---

---

---

**19. MILLAISENA KOET LISTAVASTAAVANA  
TOIMIMISEN**

- 1 erittäin haastavana
- 2 haastavana
- 3 kohtalaisena
- 4 ei tuota ongelmia
- 5 mukavana
- 6 kiusallisena
- 7 en haluaisi tehdä sitä
- 8 en ole toiminut listavastaavana
- 9 osastolla ei ole listavastaavia
- 10 en osaa sanoa
- 11 muuta mitä? \_\_\_\_\_



**22. MITKÄ ASIAT TYÖAIKA-AUTONOMIASSA VAIKUTTAVAT  
SINUN MIELESTÄSI PARANTAVASTI TAI HUONONTAVASTI  
TYÖHYVINVOINTIIN**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

***KIITOS VASTUKSESTASI! Onnea arvontaan!***

## SAMK / Sopimus opinnäytetyön tekemisestä

Opinnäytetyön tekijä: MINNA VESANIEMI	
Opiskelijanumero: 1201585	Aloitusryhmä: AGE12SP
Koulutusohjelma: Vanhustyö Geronomi amk	
Opinnäytetyötä ohjaavan opettajan nimi, sähköposti, puhelinnumero ja osoite: Malkki Eija eija.malkki@samk.fi	
Toimeksiantaja, yhteyshenkilön nimi, sähköposti, puhelinnumero ja osoite: Marjatta Roimisto, Soten Asunispalvelujohtaja marjatta.roimisto@sotkku.acu.fi, puh: 050-3831600	
Opinnäytetyön nimi: Autonomisen työuudistuksen vaikutus työhyvinvointiin	
Työn etenemisaikataulu: Aiheseminaari: 17.1.2014. Suunnitteluseminaari: 29.3.2014. Raportointiseminaari: syyskuu 2014 Tarkempi selvitys on sopimuksen liitteenä olevassa hyväksytyssä tutkimus-/projektisuunnitelmassa.	
Tätä sopimusta koskevat erimielisyydet pyritään ratkaisemaan ensisijaisesti neuvottelemalla osapuolten kesken. Mikäli asiasta ei päästä sopimukseen, erimielisyydet ratkaistaan Satakunnan käräjäoikeudessa. Tätä sopimusta on laadittu 3 kappaletta, yksi kullekin osapuolelle.	
Olemme lukeneet sopimusehdot (sivu 2) ja hyväksymme ne.	
Päiväys: 14.5.2014	
Toimeksiantajan edustajan allekirjoitus, nimike ja nimen selvennys: Marjatta Roimisto	
Osaamisalueen johtajan allekirjoitus ja nimen selvennys: Tuula Rouhianen - Uralo TUULA ROUHIANEN - URALO	
Opinnäytetyön tekijän allekirjoitus: Minna Vesaniemi	